



Tiroler Rassismus-Bericht 2017

TIGRA

Tiroler Gesellschaft für rassismuskritische Arbeit





Tiroler Rassismus-Bericht 2017

Sie halten die vierte Ausgabe des Tiroler Rassismus-Berichts in Ihren Händen. Dafür sind die Meldungen von Personen, die persönlich rassistische Erfahrungen machen oder rassistische Vorfälle beobachten, von immenser Bedeutung. Wir möchten den Mut und die couragierte Haltung dieser Personen auf diesem Weg anerkennen und würdigen. Für das uns entgegengebrachte Vertrauen bedanken wir uns.





Inhaltsverzeichnis

1. Rassismus-kritische Grundhaltung	6
2. Erklärung von Begriffen und Schreibweisen	10
3. Einleitung	12
4. Ziele und Aufgaben	14
5. Vorgehensweise bei der Dokumentation	18
6. Erklärung der Fallkategorien	19
7. Rassismus-Fälle in Zahlen	22
8. Einzelne Fälle im Detail	27
9. Rassismuskritik: Eine Gratwanderung zwischen Theorie und Praxis	43
10. Ausblick	60

Rassismus-kritische Grundhaltung

TIGRA ist die Abkürzung für:

Tiroler Gesellschaft für rassismus-kritische
Aarbeit.

TIGRA ist ein Verein,
der sich für Menschen einsetzt,
die von Rassismus betroffen sind.

Wir haben eine rassismus-kritische Grundhaltung

Rassismus bedeutet,
dass Menschen wegen bestimmter Merkmale
benachteiligt, beschimpft, verfolgt, verletzt
oder sogar getötet werden.

Solche Merkmale können die Hautfarbe,
die Herkunft, die Sprache
oder die Religion sein.

Die Merkmale können dabei wirklich
oder nur scheinbar da sein.



Scheinbar heißt, dass zum Beispiel nur
angenommen wird,
dass jemand aus einem anderen Land kommt
oder nicht gut Deutsch spricht.

Rassismus-kritisch heißt nicht nur, dass
wir Rassismus ablehnen.

Es heißt, TIGRA erkennt, dass
Rassismus in der menschlichen Gesellschaft
tief verankert ist.

Rassismus beeinflusst alle Menschen in ihrem
Denken, Wahrnehmen und Handeln.

Wir möchten diese rassistischen Einstellungen,
Betätigungen und Muster verändern.

Aber wir wissen auch,
dass nicht nur einzelne Personen,
sondern auch Einrichtungen
von rassistischem Denken beeinflusst sind.

Davor ist auch der Verein TIGRA nicht
geschützt.

Deswegen prüfen wir immer wieder,
ob und wie unser eigenes Sprechen
und Handeln
von Rassismus beeinflusst ist.

Vielfach kommen Menschen,
die Rassismus erfahren,
selbst nicht zu Wort.

Oft wird nur über Menschen mit
Rassismus-Erfahrungen gesprochen.



Daher ist es für uns ganz wichtig,
dass bei TIGRA Menschen mit
Rassismus-Erfahrungen
für sich selbst sprechen,
selbst handeln und selbst entscheiden können.

Erklärungen zu Begriffen sowie Schreibweisen

- PoC PoC steht für „Person of Color“ oder „People of Color“ und ist eine empowernde selbstbestimmte Bezeichnung von und für Menschen, die über einen gemeinsamen Erfahrungshorizont in einer *weißen* Dominanzgesellschaft verfügen. Als politischer Bündnisbegriff dient er dazu, solidarische Verbindungen zwischen Menschen mit Rassismus-Erfahrungen herzustellen, um Rassismen entgegenzuwirken, ohne dabei Differenzen untereinander unsichtbar und gleich zu machen.¹
- weiß* Der Begriff *weiß* verweist nicht auf „Hautfarbe“ bzw. eine biologische Eigenschaft und ist weder eine Identitätskategorie noch eine mögliche kritische Verortung. Es handelt sich dabei um eine sich aus rassismuskritischer Analyse ergebende Benennung der sozial konstruierten privilegierten Position, die durch (Kolonial-)Rassismus erschaffen wird. Deshalb wird *weiß* kleingeschrieben und kursiv gesetzt (bzw. in kursiv gesetzten Abschnitten nicht-kursiv geschrieben).²
- *-Form Die *-Form stellt den Versuch dar, mit geläufigen Personen- vorstellungen zu brechen. Es wird die Möglichkeit eröffnet, Zweigeschlechtlichkeit auch sprachlich herauszufordern, insbesondere findet diese Form Verwendung, wenn es keine Rolle spielen soll, ob die betreffende Person weiblich, männlich, inter* oder trans* ist.³

¹ Siehe auch Kien Nghi Ha, Nicola Lauré al-Samarai, Sheila Mysorekar (Hg.Innen): *re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland*. Unrast Verlag: Münster, 2016.

² Siehe auch Susan Arndt, Maureen Maisha Eggers, Grada Kilomba, Peggy Piesche (Hg. Innen): *Mythen, Masken und Subjekte: Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. Unrast Verlag: Münster, 2013.

³ Siehe auch AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin: <http://feministisch-sprachhandeln.org>.



- _-Form Eine Schreibweise mit Unterstrichen wird auch Gender_Gap oder Gender_Leerstelle genannt. Sie symbolisiert vielfältige Positionierungen und Gestaltungsspielräume, womit Menschen, die sich nicht in die binäre Vorstellung männlicher und weiblicher Geschlechtlichkeit einordnen (können), mitangesprochen werden.
- ,'
- „“
- Einfache Anführungszeichen werden für Begriffe verwendet, die infrage gestellt werden.
- Doppelte Anführungszeichen werden für Zitate sowie andere Begriffe verwendet.

Einleitung

Der Tiroler Rassismus-Bericht 2017 ist nun der vierte seiner Art. Mit dem Veröffentlichungsdatum, dem 21. März 2018, fällt er bewusst mit dem Internationalen Tag zur Überwindung rassistischer Diskriminierungen und somit mit dem 5-jährigen Bestehen des Vereins zusammen. Bei den jährlichen Präsentationen des Berichts wurde und wird immer wieder betont, dass dies eine ambivalente Situation ist. Es wird daran erinnert, dass dem Bericht Rassismus-Erfahrungen, also Verletzungen, von Menschen in Tirol zugrunde liegen. Die Meldungen von Personen, die persönlich rassistische Erfahrungen machen oder rassistische Vorfälle beobachten, sind für unsere Arbeit von immenser Bedeutung. Ihr Mut und die couragierte Haltung dieser Personen mögen auf diesem Weg Anerkennung und Würdigung finden. Nur dank des entgegengebrachten Vertrauens ist diese Arbeit möglich. Und doch: Dieser Bericht ist äußerst wichtig, um Rassismus sichtbar zu machen, um Zeugnis über die Existenz von Rassismus in Tirol zu schaffen und um gemeinsam Schritte in eine solidarische, rassistisfreie Gesellschaft zu setzen. Es ist erfreulich, dass es TIGRA gibt!

Durch die bisherigen Berichte wurde nicht nur die Dokumentationsarbeit des Vereins dargelegt, sondern wurde auch auf theoretische Fragen eingegangen und ein Einblick in andere Arbeitsfelder geboten. Immer wieder ist hervorzuheben, dass eine rassismuskritische Arbeit viel Zeit in Anspruch nimmt, weil sie mit einer ressourcenaufwändigen, kontinuierlichen (Selbst-)Reflexion verbunden ist. Gleichzeitig ist zu beachten, dass die Arbeit von TIGRA durch eine nur halbtags beschäftigte Mitarbeiterin alleine keinesfalls zu bewältigen ist, weshalb sie einen enormen und kontinuierlichen Einsatz ehrenamtlich arbeitender Personen erfordert. Aufgrund dieser Verhältnisse wird der Verein laufend vor viele Herausforderungen gestellt, die als Reflexionen am Ende des Berichts besprochen werden.

Wie in den vergangenen Tiroler Rassismus-Berichten finden sich auch in diesem Bericht Darstellungen zu den im Zeitraum von Januar bis Dezember 2017 gemeldeten und selbst beobachteten Fällen. Nach kurzen Erläuterungen zu den Zielen und Aufgaben des Vereins werden zunächst



das Dokumentationssystem sowie die für die Auswertung verwendeten Kategorien dargelegt. Dadurch wird ein Überblick aller dokumentierten Fälle gewährt. Anschließend werden einige dieser Fälle, jeweils mit Kontext- und Sachverhaltsbeschreibung sowie Reaktionen seitens TIGRA, im Detail besprochen. Die ausgewählten Fälle sollen dazu dienen, einen Einblick in das breite Spektrum von Rassismus-Erfahrungen zu geben. Die Auswahl ist lediglich als Beispiel zu betrachten und umfasst daher weder alle vorhandenen Fallkonstellationen noch stellt sie eine Bewertung der dokumentierten Rassismus-Erfahrungen untereinander dar. Außerdem gibt es, wie soeben erwähnt, eine Auseinandersetzung mit der Gratwanderung, die bei der Umsetzung rassismuskritischer Theorien in der Praxis entsteht und die dafür bisher entwickelten Strategien sowie den möglichen Änderungsbedarf reflektiert und kommentiert. Im Anschluss wird ein Ausblick für das kommende Jahr präsentiert.

Ziele und Aufgaben

TIGRA hat sich zum Ziel gesetzt, für Menschen mit Rassismus-Erfahrungen da zu sein und als Anlaufstelle und Drehscheibe für Fragen und Anliegen betreffend Rassismus zur Verfügung zu stehen. Diskriminierungen und Übergriffe mit rassistischem Hintergrund in Tirol werden dokumentiert und sichtbar gemacht, gleichzeitig werden Betroffene nicht allein gelassen. Zudem ist TIGRA eine Institution, die sich für alle zu diesem Thema Rat, Unterstützung oder auch einfach Information suchenden Menschen und ihre Anliegen tatsächlich zuständig fühlt.

Dabei positioniert sich TIGRA ganz eindeutig und klar: Sie lehnt rassistische Diskriminierung ab. TIGRA stellt aber keine Dagegen-, sondern eine *Dafür*-Organisation dar: Für eine rassistisfreie Gesellschaft. Es ist TIGRA ein Anliegen, möglichst niemanden als „Rassist_in“ bloß und an den Pranger zu stellen. Gemeinsam mit anderen arbeitet TIGRA *für* die Menschen und ihre Rechte sowie *für* die Gesellschaft.

TIGRA will gesellschaftliche Veränderung und Handlungsalternativen auf allen Ebenen anregen, um rassistischen Strukturen, Ideologien und Praxisformen entgegenzuwirken und zu ihrem Abbau beizutragen. Um rassistische Strukturen möglichst nicht zu reproduzieren, sind dabei eine kritische Grundhaltung, das stete Hinterfragen der Verhältnisse inner- und außerhalb der eigenen Organisation und die Reflexion der eigenen Rolle sowie des eigenen Sprechens und Handelns von großer Bedeutung.

Um die Ziele zu erreichen, wurden drei Hauptarbeitsbereiche festgesetzt, an deren Entwicklung 2017 gearbeitet wurde: Beratung, Dokumentation und Information.

Beratung

TIGRA bietet Menschen mit Rassismus-Erfahrungen und Zeug_innen von Diskriminierungen und Übergriffen mit rassistischem Hintergrund grundlegende, kostenlose und anonyme Beratung und Vermittlung (Clearing) an. Beratungen finden nach Terminvereinbarung statt. Termine



können entweder telefonisch unter [0680 231 0313](tel:06802310313) oder per E-Mail unter meldung@tigra.cc vereinbart werden.

Aus der rassismuskritischen Perspektive erkennen wir, dass Menschen mit Rassismus-Erfahrungen selbst definieren, ob eine Erfahrung rassistisch ist. Diese wird von uns als solche ernst genommen. Das Ziel der Beratungsarbeit besteht darin, zur Erweiterung von Handlungsspielräumen beizutragen. In diesem Sinne stellt Parteilichkeit somit bereits eine erste Strategie zur Stärkung von Menschen mit Rassismus-Erfahrungen und zur Bekämpfung von Diskriminierungen bzw. zur Schaffung gerechterer Verhältnisse dar. Parteilichkeit für Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren, bedeutet des Weiteren auch eine kontinuierliche Selbstreflexion der eigenen Positionierungen in der Gesellschaft, der eigenen Privilegien sowie deren Bedeutung für die Beratungspraxis.

In den Beratungen haben Menschen mit Rassismus-Erfahrungen die notwendige Zeit, um über die gemachten Erfahrungen und ihre Anliegen zu sprechen. Jeder Fall wird anhand eines entsprechenden Formulars dokumentiert. Nach Klärung des Sachverhalts und entsprechend den Bedürfnissen der Menschen werden Handlungsmöglichkeiten im Einzelfall ausgearbeitet und besprochen. Dabei ist hervorzuheben, dass diese sehr unterschiedlich ausfallen können. Einerseits gibt es genügend Fälle, bei welchen lediglich eine Beratung ausreicht, weil es dabei um die Möglichkeit geht, über die erlebte Erfahrung zu sprechen. Somit ist die Zurverfügungstellung dieses Raumes an sich wichtig. Andererseits sind bei vielen Fällen doch mehrere Beratungsgespräche sowie Begleitungen erforderlich. Je nach Bereich wird mit Expert_innen bzw. Kooperationspartner_innen zusammengearbeitet. Das gilt vor allem für Fälle, die rechtliche Fragen aufwerfen bzw. in denen rechtliche Schritte möglich und erforderlich sind. Alle Fälle werden bis zur endgültigen Klärung und Lösung begleitet. Die Lösungen können sehr unterschiedlich ausfallen und können bzw. müssen nicht immer in rechtlichen Schritten enden.

Wichtig ist uns bei der Beratung, einen geschützten Raum sicherzustellen und anzubieten. Um den geäußerten Wünschen der Menschen, die Rassismus erfahren, gerecht zu werden, wird bei TIGRA stets zu zweit beraten und auf die Zusammensetzung des Beratungspaares geachtet. Dieser geschützte Raum und unser Beratungssetting mit zwei Berater_innen erleichtern das Sprechen über die gemachten Rassismus-Erfahrungen. Die Tandemberatung bietet auch den Berater_innen die Möglichkeit, verschiedene Rollen und Perspektiven einzunehmen, die es bei komplexen Situationen braucht. Das Beratungssetting wird, wenn nötig, durch eine_n Dolmetscher_in in der jeweiligen Sprache erweitert.

Dokumentation

Als regionale Melde- und Dokumentationsstelle protokolliert und dokumentiert TIGRA Vorfälle und Übergriffe mit rassistischem Hintergrund. Die genaue Vorgehensweise bei der Dokumentation wird nachfolgend näher beschrieben; es kann aber vorweggenommen werden, dass die Dokumentation auf eigene Beobachtungen (derzeit nur mediale) und Meldungen basiert. Damit möglichst viele Rassismus-Erfahrungen in die Dokumentation einfließen können, ist TIGRA auf Meldungen von mutigen Menschen mit Rassismus-Erfahrungen und couragierten Zeug_innen angewiesen. Meldungen rassistischer Vorfälle können unter meldung@tigra.cc durchgeführt werden. Wenn es sich bei den Meldungen um Online-Inhalte handelt, wird aufgrund der Kurzlebigkeit dieser Inhalte um Screenshots, Fotos oder Ähnliches gebeten. Die Vorfälle werden u.a. über diesen jährlich erscheinenden Tiroler Rassismus-Bericht sowie mittels Stellungnahmen für die Öffentlichkeit sichtbar gemacht.

Information

Um eine Aufklärung und Sensibilisierung in der gesamten Gesellschaft zu erzielen, bietet TIGRA themenbezogene Informations- und Bildungsarbeit sowie Trainings für Fachpersonal aus Bildung, Politik, Verwaltung und Wirtschaft an. Bisher konnten neben weiteren Workshops an Schulen für verschiedene Altersstufen auch die ersten maßgeschneiderten



Trainings für Multiplikator_innen durchgeführt werden. Weitere Workshops werden derzeit entwickelt und angeboten. Bei Interesse bitten wir um Anfrage per E-Mail an bildung@tigra.cc.

Vorgehensweise bei der Dokumentation

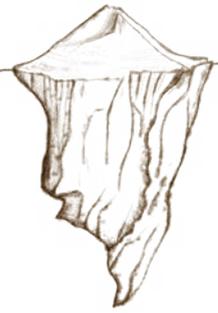
TIGRA dokumentiert verschiedenste Fälle von Rassismus in Tirol. Ein Teil der Fälle erfasst direkt personenbezogene Meldungen. Diese werden von Menschen, die Rassismus direkt erfahren, und von Zeug_innen gemeldet. Öffentlich zugängliche rassistische Inhalte (Beschmierungen, Zeitungsartikel und -annoncunen, Bücher udgl.) bilden einen weiteren Teil der gemeldeten Fälle. Des Weiteren gehört die eigene Beobachtung unterschiedlichster Arten rassistischer Vorfälle zur Arbeit von TIGRA und fließt dementsprechend in die Dokumentation ein.

Die eigene Beobachtung geschieht durch systematische Recherche in großen, auflagenstarken Zeitungen wie der Tiroler Tageszeitung, aber auch in Gratis-Blättern wie dem Stadtblatt Innsbruck und den Bezirksblättern, welche direkt an die Haushalte geschickt werden bzw. an verschiedenen Orten gratis zur Entnahme aufliegen. Entscheidend für die Auswahl dieser Medien ist für TIGRA deren leichte Zugänglichkeit für eine breite Öffentlichkeit.

Bei allen Fällen besteht die Notwendigkeit abzuwägen und zu belegen, warum Fälle von TIGRA als rassistisch gewertet und aufgenommen werden. Die Dokumentation umfasst daher neben der Meldung des Falles auch die notwendigen Beweismittel sowie, wenn notwendig, Kontextmaterialien zum dokumentierten Fall. In der Dokumentation zeichnet TIGRA keine Namen von Menschen mit Rassismus-Erfahrung auf. Der Schutz ihrer Identität ist oberstes Gebot bei TIGRA.

Der vorliegende Bericht umfasst die Fälle von Januar bis Dezember 2017. Die Fälle wurden den im nachfolgenden Kapitel erklärten Kategorien zugeordnet. Die von uns festgelegten Kategorien dienen dazu, einen Überblick zu schaffen und Handlungsbedarf aufzuzeigen. Die Kategorien, die TIGRA 2014 entwickelt hat, werden jedes Jahr überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt bzw. ergänzt.

Erklärung der Fall-Kategorien



Aus rassismuskritischer Sicht haben wir alle rassistisches Wissen. Wir können davon ausgehen, dass sich dieses Wissen auf alle Lebensbereiche auswirkt. Einige dieser Bereiche werden von uns als Kategorie-Bezeichnungen verwendet und – wie bereits erwähnt – bei Bedarf überarbeitet oder ergänzt.

Die von TIGRA in der Dokumentation verwendeten Fallkategorien werden im Folgenden inhaltlich beschrieben:

In die Kategorie **Arbeitswelt** nehmen wir all jene Fälle auf, die im weitesten Sinne mit Arbeitsverhältnissen und Arbeitsvermittlung zu tun haben. Beispielsweise listen sich hier Stellenausschreibungen, die diskriminierend formuliert sind, sowie Fälle rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Fälle, die von **Behörden** und deren Personal ausgehen, werden dieser Kategorie zugeordnet. Darunter fallen z.B. alle Ämter, Verwaltungsorgane sowie Führungskräfte der Polizei (die tagesübliche Polizeiarbeit bildet eine eigene Kategorie).

In der Kategorie **Bildungseinrichtungen** erfassen wir jene Fälle, die in diesen Einrichtungen vorgefallen sind. Unter Bildungseinrichtungen verstehen wir u.a. Schulen, Hochschulen sowie private und öffentliche Weiterbildungsinstitutionen.

Dienstleistungen beziehen jene Fälle mit ein, in welchen Menschen einen eingeschränkten oder keinen Zugang zu Dienstleistungen gewährt wird. Die Fälle reichen beispielsweise von erhöhten Tarifen bis hin zu Einlassverweigerungen und Verweisungen.

Internet bezeichnet die Kategorie von Fällen, die im Internet veröffentlicht werden. Nicht eingeschlossen sind soziale Medien, die eine separate Kategorie bilden, sowie Printmedien, die ihre Inhalte im Internet veröffentlichen.

Fälle, die von den Gerichten, Staatsanwaltschaften und deren Personal ausgehen, werden der Kategorie Justiz zugeordnet. Unter Personal im weitesten Sinne werden neben Richter_innen u.a. auch Geschworene und Schöffen als Laienrichter_innen verstanden.

Die Kategorie **Medien** erfasst all jene Fälle von Rassismus, die entweder direkt von Medien und Medienvertreter_innen ausgehen bzw. von ihnen reproduziert werden. Die medienpolitische Haltung spielt eine große Rolle bei der Frage, welche Annoncen und Beiträge veröffentlicht werden. In dieser Kategorie beziehen wir uns auf Printmedien, Fernsehen und Radio.

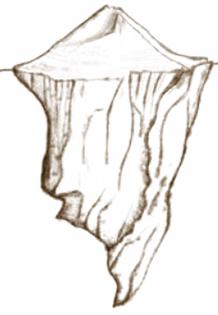
Fälle, in welchen das Gedankengut des nationalsozialistischen Regimes verherrlicht und verbreitet wird, sind in der Kategorie **NS-Verherrlichung** zu finden.

In der Kategorie **Öffentlicher Raum** werden jene Fälle aufgezeigt, welche sich an den der Allgemeinheit zugänglichen Orten zutragen: öffentliche Gebäude, Plätze, Parks, Verkehrsmittel, auf offener Straße usw. Neben Übergriffen an solchen Orten werden auch Beschmierungen und Graffitis dieser Kategorie zugeordnet.

Im Bereich **Politik** getätigte rassistische Äußerungen und Handlungen werden in dieser Kategorie sichtbar gemacht.

Fälle, in welchen **Polizei und private Sicherheitsdienste** involviert sind, werden dieser Kategorie zugeordnet. Unter dem Begriff Polizei ist die tagesübliche Polizeiarbeit gemeint.

Die Kategorie **Reaktionen aus der Gesellschaft** erfasst Fälle, in denen TIGRA aufgrund der rassismuskritischen Arbeit beschimpft und (aggressiv) abgewertet wird. Auch Reaktionen auf ähnliche Arbeit anderer Einzelpersonen und Organisationen sowie Stellungnahmen von Personen in Printmedien (z.B. Leser_innenbriefe), die Rassismus beinhalten oder reproduzieren, sind erfasst.



In der Kategorie **Schutzsuchende** sind jene rassistischen Vorfälle erfasst, die z.B. die individuelle und kollektive Diskriminierung, Entrechtung und Kriminalisierung schutzsuchender Personen betreffen. Auch werden hier rassistische Praktiken im Umgang mit dem Thema Flucht sichtbar gemacht.

Unter **Social Media** werden alle Plattformen verstanden, die Nutzer_innen über digitale Kanäle eine gegenseitige Kommunikation, die Erstellung medialer Inhalte sowie einen interaktiven Austausch von Informationen ermöglichen. Fälle, die sich in den sozialen Netzwerken wie Facebook ereignen, sind in dieser Kategorie zu finden.

Rassistische Vorfälle, die sich im Rahmen sportlicher Interaktionen und Veranstaltungen ereignen, werden in der Kategorie **Sport** sichtbar gemacht.

Die Kategorie **Veranstaltungen** weist Fälle aus, in denen Rassismus im Rahmen einer Veranstaltung zum Ausdruck gebracht oder sogar aktiv gefördert wird.

In der Kategorie **Wohnen und Nachbarschaft** sind Fälle festgehalten, die direkt die Wohnungsvermittlung und den Zugang zum Wohnungsmarkt betreffen. Ebenso einbezogen sind rassistische Vorfälle, welche sich in direkter nachbarschaftlicher Umgebung ereignen.

Einige der dokumentierten Fälle berühren mehrere Kategorien. Es ist daher an dieser Stelle zu erwähnen, dass eine Zuordnung immer nur schematisch erfolgen kann und folglich die Gefahr besteht, dass gewisse Aspekte der dargestellten Fälle unberücksichtigt bleiben. In der Praxis wurden dokumentierte Fälle mehreren Kategorien zugeordnet, um wichtige Teilaspekte zu unterstreichen. Sie finden sich in den Fallzahlen der einzelnen Bereiche daher mehrfach wieder.

Rassismus-Fälle in Zahlen

Wie in den vergangenen Jahren stellen die dokumentierten Rassismus-Fälle weiterhin „die Spitze des Eisbergs“ dar. Denn die dokumentierten Rassismus-Erfahrungen bilden – trotz einer gesteigerten Bekanntheit und der Arbeit unseres ehrenamtlich tätigen Dokumentationsteams – einen sehr kleinen Teil jener Rassismus-Erfahrungen, die in Tirol täglich gemacht werden. Viele der rassistischen Diskriminierungen und Übergriffe, die in Tirol geschehen, erfahren und erlitten werden, bleiben aus unterschiedlichen Gründen ungesehen und ungehört.

Mit der sprichwörtlichen „Spitze des Eisbergs“ soll nicht nur auf die „Dunkelziffer“ von Rassismus-Erfahrungen, sondern auch auf die Grenzen des Berichts hinsichtlich der Darstellbarkeit von Verletzungen hingewiesen werden. Rassismus ist immer mit Übergriffen und Verletzungen verbunden, die auf verschiedenen Ebenen stattfinden, z.B. Verletzungen der Rechte bzw. der Würde und psychische oder physische Übergriffe. Die wenigsten dieser Ebenen können hier in diesem Bericht in angemessener Form dargestellt werden. Von den Leser_innen fordert es einige Empathie, das Ausmaß und die Tiefe der Verletzungen zu erahnen.

Wenngleich eine vollständige Wiedergabe der Quantität und Intensität der Rassismus-Erfahrungen unmöglich ist, spielt dieser Bericht eine bedeutsame Rolle für Tirol. Für Menschen mit Rassismus-Erfahrungen dient er dazu, dass zum einen Mitmenschen von den Vorfällen erfahren und zum anderen, dass das ihnen angetane Unrecht gesehen wird. Auch soll die Veröffentlichung die verschiedenen Erscheinungsformen von Rassismus der Zivilgesellschaft bewusst gemacht werden und gleichzeitig zu Zivilcourage aufrufen. Dieser Tiroler Rassismus-Bericht will Zeugnis über die uns bekannten Rassismus-Erfahrungen, die in Tirol gemacht werden, schaffen, um gemeinsam Schritte in eine solidarische, rassismusfrei(er)e Gesellschaft zu setzen.

106 Internet
41 Wohnen und Nachbarschaft
21 Reaktionen aus der Gesellschaft
18 Polizei und private Sicherheitsdienste
14 Dienstleistungen
10 Justiz
8 Bildungseinrichtungen
21 Öffentlicher Raum
25 Behörden
380 Arbeitswelt
4 Veranstaltungen
9 NS-Verherrlichung
4 Sport
127 Schutzsuchende
637 Medien
143 Politik



2017 wurden insgesamt **826 Fälle** von rassistischer Diskriminierung dokumentiert. Wie oben beschrieben, wurden die Fälle Kategorien zugeordnet, wobei einige der Fälle mehrere Kategorien berühren und Mehrfachzuordnungen notwendig waren.

Wie im Vorjahr konnten dem Bereich **Medien (637 Fälle)** die meisten Fälle zugeordnet werden. Dies überrascht insofern nicht, als der Bereich ein sehr zugänglicher ist, wodurch rassistische Vorfälle sichtbarer und leichter zu belegen sind. Andererseits ist es immer noch erstaunlich, wie viele Journalist_innen und Redakteur_innen den vom österreichischen Presserat veröffentlichten *Grundsätzen für die publizistische Arbeit* (dem sogenannten *Ehrenkodex für die österreichische Presse*) weiterhin wenig oder gar keine Beachtung schenken. Unter Grundsatz 7 des Ehrenkodex sollen Personen und Personengruppen vor Pauschalverunglimpfungen und Diskriminierung geschützt werden. Trotzdem wird regelmäßig pauschalisierend und diskriminierend berichtet.

Ebenfalls öffentlich und meist sehr sichtbar sind Aussagen aus der **Politik (143 Fälle)** sowie im Bereich **Internet (106 Fälle)** und **Social Media (15 Fälle)**. Allerdings werden Aussagen von Politiker_innen oft erst durch eine mediale Berichterstattung für die Öffentlichkeit wahrnehmbar. Ob eine getätigte rassistische Aussage von Journalist_innen aufgenommen wird oder nicht, spielt dabei eine große Rolle. Hingegen hängt die Sichtbarkeit von Postings udgl. im Internet und in den sozialen Medien von der Dauer der Verfügbarkeit von solchen Inhalten ab. Postings, Blogs, Websites usw. bleiben unterschiedlich lang im Netz. Manche Postings können sich jahrelang im Internet halten, andere werden so schnell entfernt, dass es schwierig ist, sie zu dokumentieren.

Besonders schwierig dokumentierbar sind Vorfälle, die sich bei **Behörden (25 Fälle)** oder mit der **Polizei und privaten Sicherheitsdiensten (18 Fälle)** ereignen, da sie größtenteils im Rahmen persönlicher Gespräche unter zwei bzw. wenigen beteiligten Personen stattfinden. Solche Fälle können oft nicht leicht beobachtet werden, weil sie hinter verschlossenen Türen oder in abgeschirmten Ecken erfolgen. Sie werden erst durch eine entsprechende Meldung der anwesenden Personen offenbart, wobei eine Meldung durch das Bestehen eines Abhängigkeitsverhältnisses bzw. Angst um die eigene Sicherheit erschwert werden kann. Auch jene



Vorfälle, die sich im Rahmen der **Justiz (10 Fälle)** ereignen, hemmen Menschen, die Rassismus-Erfahrungen machen, in der Vornahme einer Meldung. Denn angesichts der Tatsache, dass gerade die Hoheitsgewalt allen Mitgliedern der Gesellschaft dient und all diese schützen soll, ist es nachvollziehbar, dass das Vertrauen der Menschen, die durch eine Behörde, die Polizei oder die Justiz Rassismus-Erfahrungen machen, tiefgehend erschüttert wird.

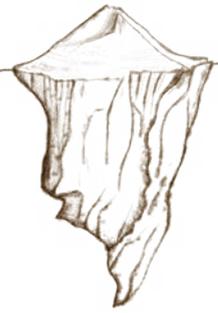
Persönlich erlittene rassistische Diskriminierungen können auch in den Lebensbereichen **Arbeitswelt (380 Fälle)**, **Dienstleistungen (14 Fälle)** sowie **Wohnen und Nachbarschaft (41 Fälle)** erst nach einer Meldung und durch entsprechende Dokumentation sichtbar gemacht werden. Vielfach bleiben Rassismus-Vorfälle mangels Meldung im Verborgenen. An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Anzahl der Fälle in der Kategorie Arbeitswelt hoch ist, weil nicht nur persönlich erlebte Diskriminierungen, sondern auch öffentlich zugängliche diskriminierende Stelleninserate darunter erfasst werden.

Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wird dadurch weiter erschwert, dass Menschen allgemein im **Öffentlichen Raum (21 Fälle)**, beim **Sport (4 Fälle)** sowie bei **Veranstaltungen (4 Fälle)** rassistische Erfahrungen erleben können. Gleiches gilt bei rassistischen Vorfällen in **Bildungseinrichtungen (8 Fälle)**, die besonders schwer wiegen, wenn sie junge Menschen betreffen. Auch hier werden rassistische Diskriminierungen erst nach einer Meldung und durch entsprechende Dokumentation sichtbar gemacht. Leider bleibt allzu oft ein Handeln von Zeug_innen in all diesen Lebensbereichen aus, was zu einer weiteren Verletzung der Personen durch Unterlassung führt.

Weniger persönlich gerichtet sind die negativen **Reaktionen aus der Gesellschaft (21 Fälle)** und oftmals kollektive Diskriminierungen gegen **Schutzsuchende (127 Fälle)**. Außerdem hindert ein gesetzliches Verbot manche Menschen nicht an der **NS-Verherrlichung (9 Fälle)**.

Um Rassismus entgegenzuwirken, bedarf es Interventionen und Stellungnahmen. In **25 Fällen** trat TIGRA mit den Personen oder Stellen, von denen rassistische Diskriminierungen ausgingen, direkt in Kontakt. Darüber hinaus erstattete TIGRA in **5 Fällen** entweder selbst Anzeige oder übermittelte die Angelegenheit an die für eine Anzeigeerstattung zuständigen Stellen (z.B. Gleichbehandlungsanwaltschaft, Staatsanwaltschaft etc.).

Einzelne Fälle im Detail



Die oben besprochenen Zahlen zeigen auf, in welchen (Lebens-)Bereichen die dokumentierten Rassismus-Erfahrungen gemacht wurden. Sie geben aber wenig oder gar keinen Einblick in die Intensität oder Art dieser Erfahrungen. Aus diesem Grund werden untenstehend einige der dokumentierten Fälle und unsere darauffolgenden Reaktionen näher erläutert, um zumindest einige der Erfahrungsarten darzutun. Es wurden Fälle ausgewählt, anhand derer wir einen herausfordernden Aspekt im jeweiligen Bereich aufzeigen können. Selbstverständlich bedeutet das nicht, dass in dem jeweiligen Bereich keine anderen Erfahrungen gemacht wurden. Die Auswahl soll ebenfalls nicht als eine Form der Bewertung der erlebten Rassismus-Erfahrungen verstanden werden. Vielmehr möchten wir anhand der Einzelfalldarstellungen die Alltäglichkeit von Rassismus sichtbar machen.

Behörden

Als rechtlich geregelte Einrichtungen sind Behörden zur Durchführung bestimmter öffentlicher Aufgaben berufen. Für fast jede Lebenssituation, ob Geburt eines Kindes, Hochzeit, Umzug, Schule, Reisen, Todesfall usw. gibt es eine zuständige Dienststelle. Denn Behörden sind dafür zuständig, bestimmte staatliche Aufgaben für Bürger_innen zu erledigen. Sie genießen eine besondere Macht- und Vertrauensstellung, die auch Pflichten nach sich zieht. Rassistische Vorfälle in diesem Bereich können aufgrund dieser Stellung und des Tätigkeitsbereiches der Behörden für Bürger_innen schwierig zu beweisen sein, vor allem in Bereichen, in denen ein Ermessensspielraum besteht. Noch dazu kommt der erschwerende Umstand, dass Bürger_innen in einem Abhängigkeitsverhältnis zu den Behörden stehen und für die Erledigung bestimmter Angelegenheiten auf sie angewiesen sind.

Nachstehender Fall soll verdeutlichen, dass eine Ungleichbehandlung durch eine Behörde gravierende Folgen in lebenswichtigen Bereichen, im gegenständlichen Fall im Bereich Wohnen, mit sich ziehen können.

Einzelfall: Diskriminierende Vergabekriterien

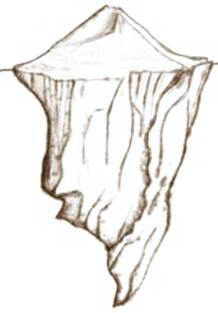
In einem Artikel einer Gemeindezeitung werden Bürger_innen einer Tiroler Gemeinde, die Anspruch auf eine Wohnbauförderung haben, eingeladen, sich für Wohnungen im neuen sozialen Wohnprojekt der Gemeinde zu bewerben. Die Vergabekriterien setzen jedoch unter anderem voraus, dass die Bewerber_innen österreichische Staatsbürger_innen oder EU-Bürger_innen sein müssen.

Neben den „sozial zu vergebenden“ Wohnungen wurde ein Geschäftslokal in der Wohnanlage integriert. Eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung als Pächter_in ist der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft.

Das pauschale Kriterium der österreichischen Staatsbürgerschaft bzw. der EU-Bürgerschaft in den Vergabekriterien der Gemeinde stellt eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit dar. Tiroler Gemeinden haben sich – unter anderem – an das Tiroler Antidiskriminierungsgesetz sowie an die EU-Richtlinie 2003/109/EG über die Rechtsstellung von langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen zu halten. Zusammengefasst dürfen Drittstaatsangehörige nicht pauschal von der Vergabe geförderter Wohnungen ausgeschlossen werden.

Der Fall wurde von TIGRA aufgenommen und dokumentiert. TIGRA nahm mit der gegenständlichen Gemeinde entsprechend Kontakt auf. In einer ersten Rückmeldung seitens der Gemeinde wurde auf die von TIGRA zum Fall gestellten Fragen und Forderungen nach einer Klarstellung und Entschuldigung nicht eingegangen bzw. nachgekommen. Auf unser Antwortschreiben wurde (noch) nicht reagiert. Eine öffentliche Klarstellung und Entschuldigung von Seiten der Gemeinde ist uns nicht bekannt.





Bildungseinrichtungen

Bildung ist ein Menschenrecht und stellt eine Grundvoraussetzung für gesellschaftliche Entwicklung dar. Sie bildet den Grundstein für die Erreichung der Chancengleichheit. Durch Bildung sollen Menschen dazu befähigt werden, sich aktiv und selbstbestimmt an der Gesellschaft zu beteiligen und gesellschaftliche Zustände kritisch zu hinterfragen. Unabdingbar ist in diesem Zusammenhang die Verknüpfung von Bildung und Werten wie Solidarität und Achtung der Menschenrechte. Die (Re-)Produktion von Rassismus in Bildungseinrichtungen führt jedoch auf verschiedenen Ebenen zu einer ungleichen Behandlung und somit zu Chancenungleichheiten.

Als Einzelfall wurde ein Fall in einer Fortbildungsveranstaltung für bereits berufstätige Lehrer_innen ausgewählt. Verdeutlichen soll der Vorfall, wie wichtig eine reflektierte und (rassismus-)kritische Grundhaltung von Lehrer_innen ist, um Rassismus in der Schule einerseits zu erkennen und einzugreifen, andererseits das eigene Verhalten stets zu hinterfragen.

Einzelfall: Rassistische Aussagen und Verharmlosungen einer Lehrerin während einer Fortbildung

In einer Fortbildung für berufstätige Lehrer_innen werden nach einem ersten inhaltlichen Block, in welchem die Komplexität des Themas Rassismus ausführlich diskutiert wird, rassistische Aussagen getätigt. Bei der Besprechung eines rassistischen Vorfalls, der sich in einer Schule ereignet hat, beschreibt eine weiß-positionierte Lehrerin diesen als „klassischen Mobbing-Fall“. Von ihr werden dementsprechende Lösungsansätze vorgeschlagen. Die Sprachlosigkeit der anderen Teilnehmer_innen ist ihnen ins Gesicht geschrieben – verbale Reaktionen blieben vorerst aus. Anschließend wird von einigen Teilnehmer_innen in Vier-Augen-Gesprächen betont, dass es die Verantwortung der Lehrer_innen sei, bei Rassismus-Vorfällen in der Schule das Thema anzusprechen sowie dementsprechend einzugreifen und zu handeln.

TIGRA dokumentierte den von einer Teilnehmerin der Fortbildung gemeldeten Fall, anhand dessen mehrere Aspekte rassistischer Diskriminierung ersichtlich werden. Rassismus wird verharmlost, indem ein rassistischer Vorfall als individualisierte Aktion und nicht als Teil einer gesellschaftlichen Struktur gesehen wird. Dadurch tragen die vorgeschlagenen Lösungsansätze nicht dazu bei, den Kern des Problems zu erkennen und entsprechend zu handeln.

Darüber hinaus zeigt die erste Reaktion der anderen Teilnehmer_innen, wie über das Thema geschwiegen wird. Erst in privaten Gesprächen trauen sich Menschen über dieses für sie unangenehme Thema zu sprechen. Dadurch wird der Schein bewahrt, dass es in diesem Fall nicht um Rassismus geht, und eine gemeinsame Auseinandersetzung wird vermieden. Dabei wird Rassismus weiterhin tabuisiert. Besonders besorgniserregend ist, dass sich dieser Vorfall im Rahmen einer Fortbildung für Lehrer_innen ereignet hat, in deren Obhut Schüler_innen stehen und die als Vertrauenspersonen angesehen werden.

In solchen Situationen wäre es wichtig, dass sich die anderen Teilnehmer_innen in der großen Gruppe melden, dass sie mit solchen Aussagen nicht einverstanden sind. Rassismus muss erkannt und benannt werden, damit Strategien und Handlungsmöglichkeiten überhaupt erarbeitet werden können und Schüler_innen nicht alleine gelassen werden.

Dienstleistungen, Wohnen und Nachbarschaft

Wohnen ist ein Grundbedürfnis und gehört zu den entscheidenden sozialen und materiellen Grundlagen menschlicher Existenz. Im Wohnbereich findet überwiegend privates Leben statt. Menschen haben die Möglichkeit zur individuellen Lebensgestaltung. Dadurch wird der Wohnraum zum Schutzraum. Durch einen aufgrund von Diskriminierungen beschränkten Zugang zu Wohnraum oder die ständige Konfrontation mit Nachbarschaftskonflikten verliert dieser Raum diesen schützenden Charakter, was dazu beitragen kann, dass das allgemeine Wohlbefinden im Alltag gefährdet wird. Trotz § 31 Abs 1 Gleichbehandlungsgesetz (kurz: GlBG), wonach niemand aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen,

41



die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf, erleben Menschen in diesem Bereich regelmäßig Diskriminierungen.

Im diesjährigen Bericht werden die Kategorien **Dienstleistungen** und **Wohnen und Nachbarschaft** in einem Beispiel kombiniert, um zu verdeutlichen, wie einige Fälle mehrere Kategorien berühren können. In Abweichung von den anderen Einzelfällen wird hier von mehreren ähnlich gelagerten Fällen berichtet, um aufzuzeigen, wie sich einzelne Vorfälle zu Praktiken bilden.

Einzelfall: Rassistisch diskriminierende Äußerungen und Vermittlungspraktiken von Seiten Tiroler Immobilienmakler_innen

Mehrere Menschen mit Rassismus-Erfahrungen sowie Zeug_innen melden diskriminierende Äußerungen und rassistische Vermittlungspraktiken von Seiten Tiroler Immobilienmakler_innen. Zusammengefasst wurden – größtenteils im Zusammenhang mit einem Mietverhältnis – mündliche und schriftliche Aussagen getätigt wie: „nur Einheimische“, „keine Ausländer“, „an einer Vermietung an Flüchtlingen nicht interessiert“, „keine Moslems“, „Vermieter akzeptiert keine Flüchtlingsfamilien“, „nur österreichische Staatsbürger“ etc.

Entgegen den Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes – die in der Branche der Immobilienmakler_innen als bekannt vorausgesetzt werden dürfen – führen diese Aussagen eindeutig zur Ungleichbehandlung und somit zur Diskriminierung am privaten Wohnungsmarkt.

Die Fälle wurden von TIGRA aufgenommen und dokumentiert. Einerseits wurden diese Vorfälle der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldet. Die im Gesetz vorgesehenen Sanktionsmaßnahmen führen jedoch nicht immer zum gewünschten Effekt. Aufgrund der Ablehnung einzelner Makler_innen, diskriminierungsfreie Vergabe zu praktizieren, welche zu

offensichtlich weit verbreiteten Praktiken führen, nahm TIGRA zum anderen mit der für solche Fälle zuständigen Stelle Kontakt auf, um Handlungs- sowie Änderungsmöglichkeiten zu erörtern. Ein informatives Schreiben der zuständigen Stelle an die Tiroler Immobilienmakler_innen bewirkte noch kein zufriedenstellendes Ergebnis. Der Austausch zwischen der zuständigen Stelle und TIGRA ist noch nicht abgeschlossen; Gespräche werden noch geführt.

Medien

Medien sind von zentraler Bedeutung in einer Demokratie. Als wichtige Akteure der Öffentlichkeit prägen Medien die öffentliche Meinung. Gerade deshalb sind Qualitätsstandards und deren Einhaltung äußerst wichtig. Leider muss festgestellt werden, dass ein verantwortungsbewusster und (rassismus-)kritischer Umgang mit Inhalten oft fehlt. Rassistische Äußerungen werden nicht nur unkommentiert wiedergegeben, sondern darüber hinaus von Journalist_innen und Redakteur_innen selbst getätigt und werden somit Teil einer üblichen Berichterstattung.

Auch dieses Jahr fiel es uns aufgrund der Vielfalt der Fälle schwer einen Einzelfall auszuwählen. Dennoch möchten wir anhand des vorliegenden Falles aufzeigen, wie rechtspopulistische Aussagen und „Stammtischparolen“ – im gegenständlichen Fall im Zusammenhang mit Schutzsuchenden – nicht nur in der Politik, sondern auch in den Medien salonfähig geworden sind.

Einzelfall: Diskriminierende Berichterstattung

Eine Berichterstattung einer Regionalzeitung beschäftigt sich mit den vermeintlich besorgniserregenden Zuständen einer Unterkunft für Schutzsuchende, wobei dieselben für die Zustände verantwortlich gemacht werden und ein dubioser Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen hergestellt wird.

Der gemeldete Fall wurde von TIGRA dokumentiert. In diesem Fall ist – wie bereits im letzten Bericht – hervorzuheben, dass sexualisierte Gewalt zweifellos ernst zu nehmen und entgegenzutreten ist, gerade deshalb



darf sie aber nicht zur Legitimation rassistischer Diskurse skandalisiert und instrumentalisiert werden.

Wegen anderer rassistisch diskriminierenden, pauschalverunglimpfenden sowie verdinglichenden Berichterstattungen der Regionalzeitung gegen Schutzsuchende und Nicht-Österreicher_innen nahm TIGRA schon vor dieser Meldung Kontakt mit der verantwortlichen Redaktion auf, um die fragwürdige Arbeitsweise und Behauptungen, die anderweitig nicht belegbar sind, zu thematisieren. Trotz eines Angebots im Sinne eines offenen Dialogs hat TIGRA eine Rückmeldung von der rechtsanwaltlichen Vertretung des Mediums erhalten, in der die bei diesem Thema übliche Abwehrhaltung eingenommen wurde. Anzumerken ist, dass das gegenständliche Medium zu einer der wenigen Medienschaffenden zählt, die sich dem Ehrenkodex für die österreichische Presse (noch) nicht verpflichtet hat. Der Fall wird nun in Kooperation mit anderen zuständigen Stellen in Tirol weiterverfolgt.

NS-Verherrlichung

Nach dem Verbotsgesetz sind unter anderem die Verherrlichung des Nationalsozialismus sowie das Leugnen der Verbrechen derselben verboten bzw. unter Strafe gestellt. Verstöße gegen das Wiederbetätigungsverbot kommen dessen ungeachtet weiterhin vor.

Der nachfolgende Fall veranschaulicht dabei die Wichtigkeit einer Reaktion durch Zeug_innen.

Einzelfall: „Heil Hitler“-Rufe durch Unbekannte

Nach einem Konzertabend beobachtet die meldende Person, wie ein Auto vor das Veranstaltungsgebäude vorfährt, die Seitentüre geöffnet wird und eine männliche Stimme (vermutlich der Beifahrer) „Heil Hitler“ ruft.

Daraufhin wird die Türe wieder geschlossen und das Auto fährt davon. Die Personen können nicht gesehen werden, weil die geöffnete Seitentüre vom Veranstaltungsgebäude abgewandt ist, das Kfz-Kennzeichen des Autos ist jedoch ersichtlich.

Tatbildlich im Sinne des § 3g Verbotsgesetz (kurz: Verbotsg) handelt, wer sich auf andere als die in den §§ 3a bis 3f Verbotsg bezeichnete Weise im nationalsozialistischen Sinn betätigt. Der Tatbestand des § 3g Verbotsg ist als „Auffangtatbestand“ konstruiert, der die Möglichkeit bieten soll, jede nationalsozialistische Betätigung zu unterbinden. Sowohl das Hakenkreuz als auch der Ausspruch „Heil Hitler“ und das Zeichen für den sogenannten Hitlergruß sind charakteristische Symbole des Nationalsozialismus. Der – mit dem Vorsatz auf NS-Betätigung erfolgte – demonstrative Gebrauch dieser Symbole hat daher schon für sich allein den Charakter einer typischen NS-Propagandaaktion, der den Tatbestand des § 3g Verbotsg erfüllt.⁴

Der Fall wurde von TIGRA aufgenommen und dokumentiert. Das Rufen von Parolen wie „Heil Hitler“ ist eindeutig tatbestandsmäßig für § 3g Verbotsg und begründet den Verdacht der NS-Wiederbetätigung bzw. des Verstoßes gegen das Verbotsgesetz. Aus diesem Grund ersuchte TIGRA die Staatsanwaltschaft Innsbruck um Prüfung des geschilderten Sachverhaltes. Die meldende Person gab TIGRA gegenüber an, in einem allfälligen Verfahren als Zeug_in zur Verfügung zu stehen. Es stellte sich leider heraus, dass das Kfz-Kennzeichen in der gemeldeten Form nicht existierte und wohl eine Zahlen-/Buchstabenverwechslung passiert war. Vermutlich sind die Ermittlungen durch die Staatsanwaltschaft folglich mangels Anhaltspunkte eingestellt worden. Um Zahlen-/Buchstabenverwechslungen zu vermeiden, wird empfohlen, sofort Notizen oder Fotos zu machen und sie bei Meldungen anzuhängen.

Öffentlicher Raum

Öffentlicher Raum ist ein komplexer Begriff mit verschiedenen Bedeutungsebenen. Einerseits umfasst er physische Orte, z.B. konkrete Plätze,

⁴ Siehe 15 Os 155/93, 15 Os 80/03, 11 Os 35/16f, RIS-Justiz RS0079968.

21



Straßen, Parks etc. Andererseits bezeichnet er Orte von sozialer und gesellschaftlicher Bedeutung. Solche Orte sind für menschliche Interaktionen, sozialen Zusammenhalt und Sicherheit äußerst wichtig. Deshalb sollen diese Orte für alle Menschen gleichermaßen zugänglich sein. Trotz einer theoretisch gegebenen Zugänglichkeit wird durch die verschiedenen, im gleichen Raum gemachten Erfahrungen deutlich, dass sich nicht alle Menschen gleichermaßen im öffentlichen Raum sicher fühlen bzw. frei bewegen können. So ändert sich das Verhalten von Menschen mit Rassismus-Erfahrungen im Vergleich zu anderen Menschen sogar dann, wenn den Menschen aktiv nichts passiert. Dadurch produziert der gleiche Raum unterschiedliche Erfahrungen.

Der ausgewählte Fall zeigt, wie es zu den unterschiedlichen Erfahrungen kommen kann.

Einzelfall: Rassistische Belästigung und Drohung im Bus

Auf dem Nachhauseweg mit dem Bus wird eine Frau von einer anderen, ihr unbekanntem Frau auf ihr Kopftuch angesprochen und auf zudringliche Art gefragt, warum sie es trage. Diese antwortet aus Höflichkeit, dass ihr das Kopftuch gefalle und sie es aus religiösen Gründen trage. Die unbekannte Frau fragt dennoch weiter und greift ihr dabei mehrmals ins Gesicht. Dabei sagt sie, dass „ihre Religion komisch“ sei und sie wieder zurückgehen solle, da in Österreich keine Musliminnen gewollt seien. Als die unbekannte Frau dann auch noch zu einem Schlag ausholen will – den Arm schon gehoben und im Begriffe zuzuschlagen –, schreitet der Busfahrer ein und hält die Hand der aggressiven Frau fest, sodass sie die junge Frau nicht schlagen kann.

TIGRA nahm den Vorfall auf und dokumentierte ihn. Die betroffene Frau war verängstigt und verunsichert; diese Rassismus-Erfahrung hat sie sehr betroffen gemacht und ihr Bedürfnis nach Sicherheit schwer erschüttert. Solche Erfahrungen können sehr frustrierend sein und mitunter dazu

führen, dass sich Betroffene solchen Situationen in Zukunft nicht aussetzen wollen und sich überlegen, lieber zu Fuß zu gehen als den Bus zu benutzen. Trotzdem können sie sich nicht sicher sein, solche oder ähnliche Situationen zu entgehen. Die Frau wollte jedoch keine Intervention durch TIGRA, sie bedankte sich für das Beratungsgespräch und erklärte sich gehört und gesehen sowie in ihrer Wahrnehmung bestärkt zu fühlen. Sie verließ die Beratung mit der Sicherheit nichts falsch gemacht zu haben.

Politik

Äußerungen von Politiker_innen wiegen besonders schwer, weil sie die gewählten Vertreter_innen der Bevölkerung sind. Ihre Aufgabe und Verantwortung ist es, sich für das Wohl der ganzen Bevölkerung einzusetzen. Doch ist eine starke Polarisierung im derzeitigen politischen System zu beobachten, indem Interessen gegeneinander ausgespielt werden. Dabei werden komplexe Zusammenhänge dermaßen vereinfacht und verzerrt, dass es allzu oft zu einer „Sündenbockpolitik“ kommen kann, die absurde Schlussfolgerungen plausibel klingen lässt. Dabei kann der verantwortungsvolle Blick auf Solidarität und Menschenrechte verloren gehen.

Im ausgewählten Fall werden im Rahmen eines Interviews rassistisch pauschalisierende Äußerungen von einer Politikerin getätigt.

Einzelfall: Rassistisch pauschalisierende Äußerungen

Im Zuge der Vorbereitungen auf die Nationalratswahl 2017 erklärt eine Tiroler Politikerin auf die Frage danach, ob „Flüchtlinge“ und Asylwerber arbeiten dürfen sollen, dass nicht die „Ärmsten der Armen“ nach Europa kommen würden, sondern diejenigen, die es sich leisten können. Sie suchen sich dann das Land aus, wo ihnen der Sozialstaat am meisten biete. Deshalb argumentiert sie weiter, dass „wir“ die Sozialleistungen weniger attraktiv gestalten müssen. Des Weiteren führt sie aus, dass „wir Österreicher“ ein Leben lang in das Sozialsystem einzahlen. Andere, die noch nie etwas beigetragen hätten oder es vielleicht gar nicht wollen, erhalten jedoch dieselben Leistungen, was nicht in Ordnung sei.



Dieser Fall wurde TIGRA im Rahmen unserer eigenen Beobachtung bekannt und dokumentiert. Die Aussage, dass nicht die „Ärmsten der Armen“ nach Europa kommen, zeugt von einem eingeschränkten, rassistischen Verständnis von Fluchtgründen. Denn ob jemand z.B. wegen Krieg oder politischer Verfolgung ein Land verlassen muss, steht in keinem Zusammenhang mit seiner wirtschaftlichen Situation. Dabei wird das rassistische Bild (re-)produziert, dass alle Menschen außerhalb Europas „arm“ sind, und eine idealisierte Vorstellung von Europa als Traumdestination verstärkt. Unbeachtet bleiben die realen, existenzbedrohenden Umstände der Flucht und der damit verbundenen Gefahren.

Die Aussage an sich unterstellt Asylwerber_innen das österreichische Sozialsystem auszunutzen. Die Annahme, dass Menschen auf der Flucht ein Zielland mit großzügigem Sozialsystem aussuchen, entspricht nicht der Realität. Noch dazu wird hier die Menschlichkeit einer Person an Leistungen gebunden und der Zweck eines Sozialsystems verkannt. Zudem ignoriert die Aussage das tatsächlich angesprochene Thema, nämlich ob ‚Flüchtlinge‘ und ‚Asylwerber‘ arbeiten dürfen sollen. Durch diese Verschiebung des Themas wird darüber hinaus nicht thematisiert, dass es hier um ein hausgemachtes Problem geht, welches Menschen ein selbstbestimmtes Leben durch einen Einstieg in den Arbeitsmarkt weitgehend verwehrt und gleichzeitig durch entsprechende Regelungen leicht aufgehoben werden könnte.

Die Praxis, Vermutungen und Tatsachen dermaßen zu vermischen, sodass ein irreführendes Bild entsteht, ist in der Politik allgemein verbreitet. Aufgrund der Häufigkeit ist es TIGRA – wie bereits erwähnt – daher nicht möglich jedes Mal zu intervenieren. Es bedarf der Unterstützung der Gesellschaft, Aussagen von Politiker_innen zu hinterfragen, deren Plausibilität und Richtigkeit zu prüfen und gegebenenfalls zu widersprechen.



Reaktionen aus der Gesellschaft, Schutzsuchende

Reaktionen aus der Gesellschaft umfassen die Reaktionen auf die Arbeit von TIGRA sowie andere in diesem Bereich arbeitenden Personen und Organisationen sowie Stellungnahmen in Printmedien und spiegeln somit einen Teil der Gesellschaft wider. Keinesfalls sind diese Reaktionen im Verständnis mit einer Mehrheit der Gesellschaft automatisch gleichzusetzen. Vielmehr handelt es sich meistens um jene Reaktionen, die den wirkungsmächtigsten Platz und Raum für sich beanspruchen. Aber nur weil diese beansprucht wird, heißt es keinesfalls, dass die Meinungen von allen oder überhaupt der Mehrheit der Gesellschaft vertreten werden.

Viele Reaktionen aus der Gesellschaft betreffen aufgrund des auch in den letzten Jahren stärker geführten gesellschaftlichen Diskurses um die sogenannte ‚Flüchtlingskrise‘ Schutzsuchende, weshalb diese Kategorien hier zusammen besprochen werden.

Einzelfall: Rassistischer Diskurs um Schutzsuchende

In einem Leserbrief thematisiert ein besorgter Bürger die Müllbeseitigung auf Tirols Straßen. Dabei bringt er als Lösung ein, dass „Asylwerber“ für solche Tätigkeiten „herangezogen“ werden sollen, um die Straßenmeistereien zu „entlasten“. Denn sie würden „damit keinem Einheimischen einen Arbeitsplatz wegnehmen“.

Dieser Vorfall wurde von TIGRA aufgenommen und dokumentiert. Die Aussagen der schreibenden Person verdeutlichen, dass aus ihrer Sicht Schutzsuchende Menschen nicht als vollkommene Menschen, geschweige denn als gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft, gesehen werden. Dieser Aussage liegt die gesellschaftlich und rechtlich erzeugte Realität zugrunde, dass Asylwerber_innen in Österreich einen Einstieg in den Arbeitsmarkt größtenteils verhindert wird. Diese Realität wird aber mit keinem Wort erkannt oder erwähnt. Vielmehr wird für eine Ungleichbehandlung plädiert und argumentiert, dass Asylwerber_innen wohl ohne Entgelt für Tätigkeiten „eingesetzt“ (dazu gezwungen?) werden sollen, die für die Gesellschaft von Nutzen sind und gleichzeitig niemanden aus der Dominanzgesellschaft in der eigenen derzeitigen Position „gefährden“ sollen. Schutzsuchende hätten demnach kein Recht auf



Selbstbestimmung. Auf diese Weise werden Menschen entmenschlicht und ihnen ihre Rechte abgesprochen.

Social Media

Rassistische Inhalte werden auch über soziale Netzwerke verbreitet. Die Notwendigkeit einer systematischen, rassismuskritischen Beobachtung von einschlägigen Social-Media-Formaten ergibt sich aus der zunehmenden Bedeutung derselben für die Informationsbeschaffung, die Meinungsbildung und deren Austausch. Im Zuge der Dokumentationsarbeit streben wir – nach wie vor – an, eine systematische Beobachtung bestimmter Medien schrittweise aufzubauen, sodass rassistische Vorfälle, Aussagen, Bilder und Videos festgehalten (Screenshots), archiviert und im jährlich erscheinenden Tiroler Rassismus-Bericht sichtbar gemacht werden können. Derzeit wird der Fokus noch auf bestimmte Facebook-Seiten gelegt; diese Vorgehensweise wird überprüft und weiter ausgebaut.

Einzelfall: Rassistische Äußerungen durch einen Tiroler Bürgermeister

Der Bürgermeister einer Tiroler Gemeinde erklärt auf Facebook, dass das Drama „Biedermann und die Brandstifter“ des Schriftstellers Max Frisch „sinngemäß auf eine naive Sicherheitspolitik und tausende ins Land gelassene Vergewaltiger und Terroristen übertragen werden [kann]“. Er rechtfertigt diese Aussage damit, dass er das Gefühl habe, dass die Integrität von Frauen durch die Zuwanderung und „Flüchtlingsbewegung“ zunehmend gefährdet sei.

Dieser Fall wurde TIGRA im Rahmen unserer eigenen Beobachtung bekannt und dokumentiert. Die Aussagen stehen in einer langen Tradition ‚die Anderen‘ als Gefahr darzustellen, während ‚wir‘ Schutz benötigen. Dabei muss hinterfragt werden, wer ‚wir‘ und wer ‚die Anderen‘ sind

sowie von welchen Frauen* die Rede ist. Mit seiner Äußerung bedient sich der Bürgermeister einer rassistischen Sprache und benutzt vor allem geflüchtete Personen als Zielscheibe für Rassismus. In diesem Fall wird auch wiederum ersichtlich, wie die Angst vor sexualisierter Gewalt in rassistischen und migrationsfeindlichen Diskursen geschürt und instrumentalisiert wird. Durch das anschließende Verharmlosen seiner rassistischen Aussagen wird Rassismus weiter reproduziert. Auch solche Aussagen sind leider weit verbreitet, weshalb TIGRA nicht bei jeder Tätigkeit intervenieren kann. In solchen Fällen reicht es nicht aus, darüber nur „schockiert“ und „empört“ zu sein, sondern es bedarf einer solidarischen Haltung aller Mitglieder der Gesellschaft, damit die Äußerungen als rassistisch klar erkannt und benannt werden sowie entsprechend Stellung genommen wird bzw. Konsequenzen gefordert werden.

Sport

Sport umfasst verschiedene Bewegungs-, Spiel- und Wettkampfformen und kann für Menschen einen unterschiedlichen Stellenwert haben. Unabhängig davon, ob Menschen ihn aktiv ausüben oder als Zuschauer_innen genießen, bedeutet Sport für viele Spaß. Das gilt aber nicht für alle. Denn die Freude am Sport vergeht schnell, wenn rassistische Übergriffe durch andere Teilnehmer_innen und/oder Zuschauer_innen erfolgen. Trotz mehrerer Initiativen auf internationaler und nationaler Ebene finden solche Vorfälle nach wie vor statt.

Der nachfolgende Einzelfall soll verdeutlichen, dass auch die vermeintlich „positive“ Zuschreibung bestimmter körperlicher Merkmale rassistisch ist.

Einzelfall: Rassistische Vorurteile und Stereotype

In einem Interview erklärt ein Tiroler Sportler, dass die Japaner bzw. Asiaten „von Natur aus extrem beweglich und von ihrem Körperbau“ her für eine bestimmte Sportart „prädestiniert“ seien.

Im Rahmen der eigenen Beobachtung von TIGRA wurde dieser Fall bekannt und dokumentiert. In der obigen Aussage wird Menschen einer bestimmten Nationalität bzw. eines Kontinents vermeintlich positive





826 körperliche Eigenschaften zugeschrieben. Gerade diese Art der Verallgemeinerung und Klassifizierung liegt Rassismus zugrunde. Sie führt zu einer Verstärkung des Denkens über ‚Wir‘ und ‚die Anderen‘ und somit zur Erzeugung von Fremdbildern. Durch die vermeintlich positive Bewertung von Eigenschaften kann die gewaltvolle Wirkung solcher Bilder zunächst übersehen werden. Ungeachtet bleibt meist, dass solche Bilder überholte Vorstellungen, dass Menschen aufgrund angeblich biologischer Merkmale in Gruppen eingeordnet werden können, verstärken.

Fazit

Rassismus verletzt. Er verletzt Menschen in ihrer Würde – und zwar in allen Lebensbereichen. Er ist immer mit einer Form von Gewalt verbunden. Aber Rassismus tut noch mehr. Durch ihn wird manchen Menschen das Erleben eines Gefühls von Sicherheit und die Wahrnehmung jener Möglichkeiten entzogen, die für andere Menschen völlig selbstverständlich sind. Es wird nicht nur der Zugang zu Existenzbedürfnissen (Arbeit, Dienstleistungen, Wohnraum usw.) beschränkt oder gar versperrt, sondern auch das alltägliche Leben in diesen Bereichen erschwert.

Die Zahlen machen ersichtlich, wie viele rassistische Fälle in verschiedenen Bereichen dokumentiert werden konnten. Die Einzelfälle zeigen uns jedoch, dass jeder einzelne Fall viel mehr als nur eine Zahl ist und sowohl für die Person, die Rassismus erfährt, als auch für die Gesellschaft weitreichende Wirkungen hat.

Rassistische Vorfälle führen dazu, dass die Sicherheit und Bewegungsfreiheit von manchen Menschen im öffentlichen Raum gefährdet bzw. eingeschränkt werden, obwohl gerade diese Orte von großer sozialer und gesellschaftlicher Bedeutung sind. Insgesamt hindert Rassismus die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Leider beginnt dies sehr früh: Kinder „erlernen“ und erleben Rassismus als Normalität. Es betrifft sie auf unter-

schiedliche Weise. Die Auswirkungen auf ihre Entwicklung schaden der gesamten Gesellschaft.

Für die Gesellschaft wirkt Rassismus abschwächend auf Faktoren des Wohlbefindens, wie beispielsweise Solidarität, Vertrauen, Zufriedenheit im Zusammenleben und Sicherheit. Durch den Ausschluss eines Teils der Gesellschaft wird die Demokratie als Prinzip untergraben und in ihrer Ausübung eingeschränkt.

Um rassistischer Diskriminierung entgegenzuwirken, bedarf es einer Sensibilisierung in der Gesellschaft. Diese Arbeit könnte mithilfe der Politik und der Medien erleichtert werden, wenn sie die Bereitschaft zeigen, sich mit dem Thema Rassismus auseinanderzusetzen, anstatt rassistische Äußerungen unhinterfragt zu tätigen bzw. wiederzugeben. Auch in Hinblick auf Inserate stellt sich die Frage, wie die öffentlichen Medien zur Verantwortung gezogen werden können.

Wir hoffen, dass durch die obigen Darstellungen (samt Besprechung der rechtlichen Grundlagen) auch Menschen mit Rassismus-Erfahrungen und Zeug_innen nähergebracht werden kann, dass Handlungsmöglichkeiten vorhanden sind, und sie dadurch ermutigt werden, weitere Fälle dokumentieren zu lassen und Beratungen in Anspruch zu nehmen.

Rassismuskritik: Eine Gratwanderung zwischen Theorie und Praxis



Am 21. März 2013 – dem Internationalen Tag zur Überwindung rassistischer Diskriminierungen – wurde TIGRA als Verein gegründet. Das Veröffentlichungsdatum dieses Berichts fällt somit mit dem 5-jährigen Bestehen des Vereins zusammen. Dies wird als Anlass genommen, die Frage zu reflektieren, wie sich theoriegeleitetes rassismuskritisches Wissen in eine - nicht nur symbolische, sondern auch tatsächliche - rassismuskritische Praxis umsetzen lässt. Die Herausforderung ergibt sich daraus, dass diese Praxis nicht in einem rassismusfreien Raum erfolgt/erfolgen kann, denn die Schaffung eines möglichst rassismusfreien Raums ist erst das Ziel.

Der rassismuskritische Ansatz

In den letzten Tiroler Rassismus-Berichten wurde der rassismuskritische Ansatz erklärt, der Unterschied zwischen einer rassismuskritischen und einer antirassistischen Haltung dargelegt und versucht zu erklären, was Rassismus mit uns allen zu tun hat. Aufgrund der Komplexität des Themas ist es schwierig, die Inhalte zusammenzufassen, ohne dass dabei wichtige Gesichtspunkte untergehen. Deshalb empfiehlt es sich, diesen Beitrag als nachstehende Lektüre der vorangegangenen Beiträge zu lesen. Trotzdem werden anschließend einige Punkte aufgegriffen, die für ein umfassenderes Verständnis dieses Beitrags von Bedeutung sind.

Der rassismuskritische Ansatz unterscheidet sich von einer antirassistischen Haltung, indem erkannt wird, dass es unmöglich ist, sich „außerhalb“ von Rassismus und als „nicht-rassistisch“ zu positionieren. Es handelt sich um ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, mit dem jede_r Einzelne verstrickt ist. Denn bei Rassismus geht es um einen verbreiteten gesellschaftlichen Wissensbestand, der als rassistisches Wissen bezeich-

net wird.⁵ Bei rassistischem Wissen handelt es sich eben nicht (nur) um individuelle Vorurteile, sondern um gesellschaftliche Vorstellungen über ‚die Anderen‘, die durch gesellschaftliche Praxis „gelebt“ werden. Somit werden alle Menschen in ihrem Denken, Wahrnehmen und Handeln von Rassismus beeinflusst.

Als Strukturprinzip ordnet Rassismus die Gesellschaft, indem Menschen anhand tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale in fiktive abgrenzbare Menschengruppen geteilt werden. Er bestimmt gruppenabhängige Zugangschancen zu materiellen oder symbolischen Ressourcen, rechtfertigt Privilegien und (re-)produziert gesellschaftlich konstruierte Unterschiede. Dabei gelten Vorstellungen darüber, wer in die gesellschaftlich dominierende Gruppe des ‚Wir‘ inkludiert oder als ‚anders‘ oder ‚fremd‘ markiert exkludiert wird, als normgebend.

Dominanz, Macht und „Normalität“

Aus diesem Verständnis heraus ist eine Auseinandersetzung mit den oft unsichtbaren Macht- und Dominanzverhältnissen wichtig. Was heißt Dominanz? Wie Herrschaft beruht auch Dominanz auf einem ungleichen Zugang zu Ressourcen. Im Unterschied zu Herrschaft, die „in erster Linie auf Repression, auf Geboten und Verboten“ basiert, stützt sich Dominanz „auf weitgehende Zustimmung ...“, indem sie sich über die sozialen Strukturen und die internalisierten Normen vermittelt, weshalb sie in eher unauffälliger Weise politische, soziale und ökonomische Hierarchien produziert“.⁶ Die daraus resultierenden Dominanzverhältnisse wirken nicht nur auf unterdrückte und marginalisierte Personen, sondern auch auf Menschen der dominierenden Gruppe, womit eine Dominanzkultur hergestellt wird, die „als ein *Geflecht verschiedener Machtdimensionen* zu begreifen [ist], die in Wechselwirkung zueinander stehen“.⁷ Dabei ist der Begriff ‚Kultur‘ auch von Bedeutung und umfasst die gesellschaftlichen Praxen und gemeinsam geteilten Bedeutungen, die zum Ausdruck kommen. Diese ist keinesfalls als vollendete Tatsäch-

⁵ Vgl. Terkessidis, 2004.

⁶ Rommelspacher 1995, 26.

⁷ Rommelspacher 1995, 23, Hervorhebung im Original.



lichkeit, sondern als dynamischer Prozess zu verstehen. Mittels Zuschreibungen durch die dominierende Gruppe wird somit eine Zugehörigkeit zum ‚kulturellen Wir‘ ermöglicht oder verweigert. Anhand von ‚Kultur‘ werden wirkmächtige und gewaltvolle Ein- und Ausschlüsse vorgenommen, die sehr präsent und zugleich äußerst schwer zu benennen oder zu bestimmen sind.

Um die dadurch konstruierte „Norm“ sichtbar zu machen, ist es erforderlich, Machtverhältnisse multi-perspektivisch zu betrachten sowie die eigene Involviertheit zu berücksichtigen. Denn die „Normalisierungsprozesse“ der Dominanzkultur sind nicht neutral, sondern bilden mit den ihnen zugrundeliegenden Zuschreibungen und Bewertungen ein Fundament für Diskriminierung. Durch die Normalitätskonstruktionen werden Angehörige der Dominanzkultur privilegiert: Sie repräsentieren die Norm und erhalten die Deutungshoheit darüber, was als „normal“ gilt und somit weitgehend unhinterfragt bleibt.

Was hat das mit Rassismus zu tun? Wie oben beschrieben, wird die Gesellschaft durch Rassismus strukturiert und somit eine hierarchisch gesellschaftliche Realität hergestellt. Da diese im Widerspruch zum ‚europäisch-aufgeklärten‘ Gleichheitsanspruch steht, wird diese Realität durch Dominanz- und Machtverhältnisse, die eine scheinbar neutrale „Normalität“ konstruieren, weitgehend verschleiert.

Von der Theorie in die Praxis

Wie kann dieses Strukturprinzip durchbrochen werden, wenn es Teil der Gesellschaft ist? Der (Re-)Produktion von Rassismen kann nur dadurch entgegengetreten werden, indem normative Wertvorstellungen, wodurch Diskriminierungen sowie Privilegierungen permanent gefestigt werden, erkannt, benannt, sichtbar gemacht und verschoben oder aufgebrochen werden. In der Praxis hieße das, dass zunächst die verinnerlichte Nor-

malität der Dominanzkultur, strukturelle Privilegierungen und die eigenen Verstrickungen identifiziert werden müssen.

Wie sieht die Normalität der Dominanzkultur aus? Wertvolle Anhaltspunkte bietet eine aus der Praxis herausgearbeitete Liste samt Erklärungen.⁸ Demgemäß werden nachstehende Denk- und Handlungsweisen als Ausprägungen einer *weißen* Dominanzkultur, die in unseren Institutionen und Organisationen erscheinen, festgestellt:

- **Paternalismus**
- **Horten von Macht**
- **Abwehrhaltungen**
- **Objektivität**
- **Recht auf Annehmlichkeit/Wohlgefühl**
- **Angst vor offenen Konflikten**
- **Handlungsdruck**
- **Quantität vor Qualität**
- **Fortschrittsdenken**
- **Perfektionismus**
- **Entweder/Oder-Denken**
- **Nur ein richtiger Weg**
- **Individualismus**
- **„Ich muss das alleine schaffen“-Denken**
- **Verehrung des geschriebenen Wortes**

Um diese Auflistung greifbarer zu machen, werden die Denk- und Handlungsweisen (teilweise gebündelt) im Zusammenhang mit der Arbeit bei TIGRA besprochen, um auch transparent zu machen, welche Fragen, Widersprüche und Herausforderungen sich in der Praxis auftun. Unsere bisher herausgearbeiteten Gegenstrategien und der weitere Handlungsbedarf werden ebenfalls transparent gemacht. Das soll auch sichtbar machen, dass rassismuskritische Arbeit ein täglicher Prozess des Hinterfragens, Durchdenkens sowie des Durchhandelns erfordert.

⁸ White Supremacy Culture, aus Dismantling Racism: A Workbook for Social Change Groups, by Kenneth Jones and Tema Okun, ChangeWork, 2001, <http://www.cws-workshop.org/PARC_site_B/dr-culture.html>.



1. Paternalismus; Horten von Macht; Abwehrhaltungen

Wie sie sich ausprägen

Bei diesen Denk- und Handlungsweisen geht es vor allem darum, bestehende Machtverhältnisse zu beschützen und zu festigen. Entscheidungen werden durch Personen in Machtpositionen getroffen. Diese Personen sind weitgehend nicht von den getroffenen Entscheidungen selbst betroffen, halten sich jedoch für kompetent, solche Entscheidungen für und im Interesse der betroffenen Menschen(-gruppen) zu treffen – ohne es dabei für wichtig und notwendig zu halten, den Standpunkt oder die Erfahrungen der betroffenen Personen zu verstehen. Die Entscheidungsfindung ist für die betroffenen Personen weitgehend unklar; die zugrunde liegenden Machtverhältnisse sowie die Auswirkungen der Entscheidungen sind jedoch sehr sicht- und spürbar. Durch Abwehrhaltungen wird das Einbringen von neuen oder herausfordernden Ideen bzw. Änderungsvorschlägen zu Handlungsweisen in Institutionen und Organisationen erschwert, da diese als Kritik an und Bedrohung für Machtpositionen erachtet werden, wodurch ein unterdrückendes Klima entsteht. Aus diesen Machtpositionen heraus wird wenig Wert darauf gelegt, die Macht zu teilen und damit Hierarchien abzubauen. Sie selbst verstehen sich meist nicht als Machthortende (oder Bedrohte), sondern argumentieren mit dem Wohl der Institution oder Organisation und folgen der Annahme, alle anderen seien schlecht informiert, emotional und unerfahren.

Wie TIGRA damit umgeht

Bereits vor der Vereinsgründung wurden in einem langen, sehr notwendigen Prozess solche Denk- und Handlungsweisen diskutiert, entgegengewirkende Strategien erarbeitet und in den Statuten verankert. Dort wird festgehalten, dass – angesichts der Tatsache, dass Rassismus in einer langen Tradition des Sprechens über vermeintlich ‚Andere‘ steht, ohne dass diese Gelegenheit haben, für sich selbst zu sprechen – es für die Verhinderung einer solchen (Re-)Produktion rassistischer Strukturen von zentraler Bedeutung ist, dass Menschen mit Rassismus-Erfahrungen im

Verein und seinen Einrichtungen selbst Entscheidungs- und Handlungsmacht besitzen. Um möglichst sicherzustellen, dass sich dieser Grundsatz auch in der tatsächlichen Praxis widerspiegelt, wurde zudem für die Organisationsstruktur eine Repräsentationsregel in den Statuten verankert. Von großer Bedeutung für die tägliche, vor allem Beratungs-, Arbeit ist auch die ebenso in den Statuten festgehaltene Grundhaltung, dass Menschen mit Rassismus-Erfahrungen ausdrücklich als selbstbestimmte und auch selbst handelnde Personen anzuerkennen sind. Daraus resultiert ein Verzicht auf paternalistische, bevormundende Praktiken sowie auf die Zuschreibung von Helfer_innen- und Opferrollen.

Mit der Verschriftlichung dieser wichtigen Grundsätze sowie Grundhaltungen wird aber Rassismuskritik noch nicht tatsächlich – sondern nur symbolisch – umgesetzt. Trotz des ständig präsenten Handlungsdrucks (siehe unten) erfolgt die tatsächliche Umsetzung einerseits durch eine demokratische, konsensuale Entscheidungsfindung, andererseits durch eine möglichst offene, transparente Kommunikationskultur. Dabei ist von allen Personen im Verein eine permanente Reflexion der eigenen Involviertheit und Verstrickung in rassistische Verhältnisse erwünscht/gefordert. Nicht nur *weiß*-positionierte Personen, sondern auch Menschen mit Rassismus-Erfahrungen in Machtpositionen setzen sich mit unterschiedlichen Privilegien sowie Marginalisierungen auseinander und berücksichtigen diese in der täglichen Arbeit.

Zum Beispiel setzt sich der Vorstand trotz einer Grundhaltung zur Niederschwelligkeit und Mehrperspektivität überwiegend aus Akademikerinnen zusammen. Die Fragen, die es zu reflektieren gilt, sind: Warum ist das so? Mit welchen Zugängen zu Ressourcen hat das zu tun? Welche Perspektiven gehen dabei verloren? Welche Auswirkungen hat das auf die Zusammenarbeit? Inwiefern können People of Color (PoC) im Verein für andere bzw. alle PoC in der Gesellschaft sprechen? Was macht das mit den jeweils betroffenen Personen? Inwiefern können möglichst viele Perspektiven und Stimmen berücksichtigt werden? Wie können Räume dafür geöffnet werden? Wie haben diese Räume auszusehen? Dies sind Fragen, für die es keine Patentlösungen gibt, mit denen wir uns aber beschäftigen und für die wir Lösungen erarbeiten möchten. Als Beispiel zu nennen sind die schon seit der Vereinsgründung geplanten Rassismus-Austauschtreffen, die aus sowohl zeitlichen als auch finanziellen Gründen als auch aufgrund des



starken Handlungsdrucks in anderen Bereichen, vor dem auch wir nicht gefeit sind (siehe unten), bislang noch nicht realisiert werden konnten.

Bei der Personalsuche und der Suche nach weiteren Vorstandsmitgliedern sind wir an weitere Grenzen gestoßen und haben uns die Frage gestellt, ob durch die bislang verfolgte Formulierung und Verbreitung unserer (Stellen-)Ausschreibungen bestimmte Menschen begünstigt bzw. benachteiligt wurden/werden. Wurden die Ausschreibungen beispielsweise nur in Netzwerken verteilt, in denen Menschen mit Rassismus-Erfahrungen unterrepräsentiert sind? Welche Strategien können wir entwickeln, um dieser „Normalität“ entgegenzuwirken? Auch hier gibt es keine Patentlösungen, deshalb möchten wir uns an den in Tirol vorhandenen Gegebenheiten orientieren, mögliche Leerstellen aufzeigen und realisierbare Lösungen erarbeiten.

2. Objektivität; Recht auf Annehmlichkeit/Wohlgefühl; Angst vor offenen Konflikten

Wie sie sich ausprägen

Vielerorts wird behauptet, objektiv zu agieren oder agieren zu wollen. Diese Annahme, dass es Objektivität gibt, wird als „normal“ empfunden. In Verbindung damit werden Emotionen oftmals negativ konnotiert, indem sie als destruktiv und irrational erachtet werden, weshalb sie vermeintlich keine Rolle in Entscheidungsfindungs- oder Gruppenprozessen zu spielen haben. Logik wird über Emotionen gestellt und Personen, die Emotionen zeigen, werden weitgehend nicht ernst genommen. Gleichzeitig beschützt diese Annahme diejenigen in Machtpositionen, indem ihrer Annehmlichkeit und ihrem Wohlgefühl Vorrang gegeben wird, wodurch sie die für sie unangenehmen Fragen und Situationen vermeiden können. Statt unangenehme Themen, z.B. eine Auseinandersetzung mit Privilegierungen und der eigenen Involviertheit in rassistischen und anderen unterdrückenden Strukturen, anzunähern, zu

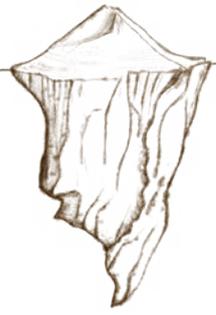
thematisieren und zu reflektieren sowie die dadurch entstehenden Konflikte offen auszutragen, werden jene – meistens betroffene – Menschen, die ebendiese Themen einbringen, als unhöflich, übersensibel oder problematisch erachtet.

Wie TIGRA damit umgeht

Dass es keine reine Objektivität gibt, steht für uns im Verein außer Frage. Zum Beispiel werden rechtliche Rahmenbedingungen und Bestimmungen in der Gesellschaft grundsätzlich als objektiv empfunden. Wir erkennen, dass diese erst durch Menschen (mit ihren subjektiven Wahrnehmungen) erschaffen werden. Gerade weil wir verstehen, dass alle Denk- und Handlungsweisen subjektiv geprägt sind, achten wir besonders auf Mehrperspektivität und damit auf multiperspektivische Betrachtungsweisen, die sich in der Form unserer Entscheidungsfindung widerspiegelt. Noch dazu erkennen wir, dass subjektiv wahrgenommene Rassismus-Erfahrungen von großer Bedeutung sind, weil sie es uns ermöglichen, Perspektiven in unsere Arbeit einzubeziehen, die sonst aus einer vermeintlich „objektiven“ und nicht betroffenen Position außer Acht gelassen werden.

Auch in der täglichen Arbeit wird Mehrperspektivität möglichst (hier steht sie im Spannungsverhältnis zum Handlungsdruck, siehe unten) berücksichtigt, um bei diversen Aufgaben für eine multiperspektivische Betrachtungsweise Platz zu schaffen. Zum Beispiel werden Beratungen im Tandem geführt, um die Einnahme verschiedener Rollen und Perspektiven bei komplexen Situationen zu ermöglichen.

Mit dem Beharren auf „Objektivität“ werden wir in unserer Arbeit regelmäßig konfrontiert. In Rückmeldungen auf Interventionsschreiben wird oftmals das Argument hervorgebracht, dass die handelnden Personen nach „objektiven“ Kriterien agieren. Eine herausfordernde Aufgabe ist es, Menschen näherzubringen, dass Denk- und Handlungsweisen subjektiv geprägt sind. Dabei ist es uns auch wichtig aufzuzeigen, dass Emotionen eine wichtige Rolle in der Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus spielen. Leider erleben wir immer wieder, dass etwas wissenschaftlich belegt werden muss (siehe unten), bevor es in Erwägung gezogen bzw. als glaubwürdig erachtet wird – aber auch hier wird der Maßstab permanent verschoben. Dieser Rechtfertigungsdrang ist einseitig und ermüdend.



Dadurch, dass im Vergleich zu den gesellschaftlichen Verhältnissen die Machtverhältnisse im Verein bewusst umgedreht wurden, und durch eine permanente Reflexion von Machtverhältnissen sowie deren Auswirkungen erhalten Emotionen einen angemessenen Platz. Diesen wird dadurch ein ihnen gebührender Raum eröffnet. Emotionen sind wichtig, weil sie uns Bedürfnisse, Wünsche und Notwendigkeiten aufzeigen können. Sie fordern uns auf, auch unangenehme Themen anzusprechen und eröffnen den Zugang zu ungeahntem Lernpotenzial.

Bei der Diskussion über unangenehme Punkte wird auf einen wertschätzenden, aber nicht auf einen zwingend „höflichen“ Umgang geachtet. In unserer Kommunikationskultur gibt es die Haltung, dass es nicht um Schuldzuweisungen geht und Personen in Diskussionen somit nicht als „problematisch“ abgestempelt werden. Vielmehr werden Überlegungen zum angesprochenen Prozess möglichst (weil auch hier ein Spannungsverhältnis zum Handlungsdruck besteht) angestellt.

3. Handlungsdruck; Quantität vor Qualität; Fortschrittsdenken

Wie sie sich ausprägen

In vielen Organisationen ist ein kontinuierlicher Handlungsdruck spürbar. Dieser ist mit dem Gedanken verbunden, dass Fortschritt mit immer größeren Projekten oder mehr Aktionen einhergeht. Dabei bleiben demokratische und/oder umsichtige Entscheidungsprozesse auf der Strecke. Dieser Druck lenkt von einem nachhaltigen Denken ab und verleitet dazu, langfristige Konsequenzen nicht zu bedenken. So werden z.B. potenzielle Verbündete für schnelle Erfolge „geopfert“.

Noch dazu wird der Druck dadurch erhöht, dass Finanzierungsanträge gestellt werden, die zu viel Arbeit für zu wenig Geld versprechen; infolgedessen erwarten Fördergeber_innen viel zu viel für viel zu wenig. Hinzu

kommen die bürokratischen Hürden, die gemeistert werden müssen. Durch diese Art der Finanzierung werden Organisationen dazu gezwungen, für den Erhalt der Gelder messbare Ziele zu definieren und zu erreichen. Es wird dabei sehr wenig Wert auf Arbeits- und Reflexionsprozesse gelegt, denn das Motto lautet meist: „Wenn etwas nicht gemessen werden kann, dann hat es keinen Wert.“ Dies wird vor allem in der Praxis ersichtlich, indem mehr darauf geachtet wird, wie viele – statt wie viele qualitätsvolle – Beratungen in einem bestimmten Zeitraum erfolgt sind. Darüber hinaus wird die Vergabe von Fördergeldern an die Ziele der Fördergeber_innen gebunden. An sich muss das kein Problem darstellen. Wenn Fördergeber_innen nur Wert auf messbare Ziele legen und dabei wenig bis gar kein Verständnis für die Wichtigkeit der für die erfolgreiche Zielerreichung erforderlichen Arbeits- und Reflexionsprozesse zeigen, kann es jedoch ein großes Spannungsfeld aufmachen.

Zudem gibt es in manchen Organisationen kein Verständnis dafür, dass interpersönliche Beziehungen und Bedürfnisse wichtiger als Inhalte sind. Denn die Verantwortung für Inhalte kann nur von Personen getragen und verwirklicht werden. Somit ist es wichtig zu erkennen, dass beim Vorliegen eines Konfliktes zwischen dem Inhalt (die Tagesordnung einer Sitzung) und dem Vorgang (Bedürfnis der Personen gehört oder beteiligt zu werden) der Vorgang überwiegt. Zum Beispiel mag die Tagesordnung zwar abgearbeitet werden, aber wenn die Bedürfnisse der Personen nicht gehört werden, betrifft das alle während der Sitzung getroffenen Entscheidungen, untergräbt sie oder lässt sie unberücksichtigt.

Wie TIGRA damit umgeht

Aus verschiedenen Gründen wurde TIGRA als gemeinnütziger Verein gegründet. Diese Form der verrechtlichten Vereinigung von Personen zur Erreichung des ausgearbeiteten Zwecks ermöglicht es u.a., Räumlichkeiten zu mieten, Personal anzustellen, Finanzierungen zu beantragen sowie Haftung zu beschränken, bringt aber auch andere Folgen mit sich, die strukturell verankert sind.

Zum einen muss sich der Verein an verschiedenen vereinsrechtlichen Bestimmungen halten. Dabei muss es im Verein einen Vorstand geben und es müssen diverse Funktionen belegt werden. Das erfordert gewissermaßen eine – aus unserer Sicht unerwünschte – Hierarchisierung inner-



halb des Vereins und des Vorstands. Um dieser Hierarchisierung entgegenzuwirken, wird – wie oben bereits besprochen – besonders darauf geachtet, eine demokratische, konsensuale Entscheidungsfindung sowie eine möglichst offene, transparente Kommunikationskultur zu pflegen. Dadurch können die Ideen und Bedenken aller an der Arbeit beteiligten Personen einfließen.

Für die Durchführung der im öffentlichen Interesse geleisteten Arbeit ist andererseits der Verein auf finanzielle Subventionen und Unterstützungen angewiesen. Für die erhaltenen Fördergelder, die als politisches Zeichen für ein solidarischeres Tirol und ein Bekenntnis zu rassismuskritischer Arbeit betrachtet werden, ist der Verein sehr dankbar. Gleichzeitig wird die Vergabe von Geldern an Erwartungen und Bedingungen geknüpft, die strukturell verankert sind und bestimmte Arbeitsweisen sowie das Fortschrittsdenken bevorzugen. Dadurch wird jedoch ein Handlungsdruck erzeugt und eine rassismuskritische, reflektierte Arbeit erschwert.

Aus der Praxiserfahrung bei TIGRA wird deutlich: Preise sowie Projektfinanzierungen udgl. werden regelmäßig nach dem alltäglichen „Erfolgsverständnis“ vergeben. Bei diversen Förderungsmöglichkeiten wird gewissermaßen eine Neuwertigkeit vorausgesetzt, indem z.B. bestehenden (Personal-)Kosten nicht gedeckt werden. Bei TIGRA erschwert diese Vorgehensweise eine Vollfinanzierung der notwendigen Ressourcen in angemessener Höhe. Es muss beachtet werden, dass durch eine rassismuskritische Herangehensweise allfällige Projekte oder Aktionen enorm anspruchsvoll und ressourcenaufwändig sind.

Allgemein kann ein Fortschrittsdenken in der Gesellschaft festgemacht werden. Dies ist mit einem bestimmten Erfolgsverständnis verknüpft. Bei TIGRA wird dieses Verständnis von Erfolg hinterfragt und reflektiert. Insofern werden die Fragen u.a. danach gestellt, was als Erfolg definiert werden kann und soll, wer die Deutungshoheit über die Definition hat, aus welchen Positionen gesprochen wird sowie was für TIGRA als Erfolg

gewertet wird. Auch die Fragen danach, was das übliche „Erfolgsverständnis“ für weitere Folgen hat und wie es bestimmt, wer welche und wie viele finanzielle oder anderweitige Unterstützung erhält, sind in der Praxis von großer Bedeutung.

Aus rassismuskritischer Perspektive ist bereits die Existenz und das Weiterbestehen des Vereins ein Erfolg. Denn es besteht damit erstmals in Westösterreich eine regionale Anlaufstelle und Drehscheibe für Fragen und Anliegen rund um das Thema Rassismus. Bereits die Tatsache, dass TIGRA als regionale Melde- und Dokumentationsstelle ein Ort für beratende Unterstützung und Vermittlung sowie das Protokollieren von Vorfällen und Übergriffen mit rassistischem Hintergrund ist, welche große zeitliche Ressourcen beanspruchen, stellt einen riesigen Erfolg dar. Rassismuskritisch betrachtet ist der Verein schon erfolgreich, wenn Räume für das Sprechen über Rassismus-Erfahrungen, wie derzeit bei Beratungen sowie in der Bildungsarbeit, eröffnet werden.

Um diesen Erfolg aufrechtzuerhalten, waren vor allem 2017 einige große Änderungen vonnöten. In den letzten Jahren lasteten viele, vor allem die geschäftsführenden, operativen Tätigkeiten auf dem ehrenamtlich arbeitenden Vorstand. Um deren Erledigung langfristig und nachhaltig zu sichern, wurde deshalb mit der Einführung einer bezahlten Geschäftsführung eine komplette Umstrukturierung der Arbeitsstrukturen eingeleitet. Trotz großen Handlungsdrucks zur Erreichung bestimmter Ziele mussten/müssen in der Zwischenzeit manche Arbeiten in anderen Bereichen hintangestellt werden. Denn dieser für das Weiterbestehen des Vereins äußerst wichtige Prozess war/ist sehr ressourcenaufwändig und noch im Gange.

Dass es mehr zu tun gibt, steht außer Frage, denn es gibt in Hinblick auf rassismuskritische Arbeit keine Grenzen nach oben. Die Arbeit muss jedoch im Verhältnis zu den Ressourcen stehen. Selbst vereinsintern muss daran erinnert werden, dass bei einer derzeit nur halbtags beschäftigten Geschäftsführerin und ehrenamtlich arbeitenden Personen weiterhin auf die Kapazitätsgrenzen geachtet werden muss, wobei der Raum für kontinuierliche (Selbst-)Reflexionen sowie für interpersönliche Beziehungen und Bedürfnisse nicht zu kurz kommen soll. Auch die eigenen Ansprüche an die Arbeit und Leistung von TIGRA werden reflektiert und angepasst.



4. Perfektionismus; Entweder/Oder-Denken; nur ein richtiger Weg

Wie sie sich ausprägen

Für Perfektionismus gibt es zwar keine einheitliche Definition, er prägt sich aber jedenfalls als ungesundes Streben nach der Erreichung extrem hoher Leistungsstandards sowie Fehlerlosigkeit aus. Daraus ergibt sich zudem eine Neigung dazu, auf Fehler zu fokussieren, statt positive Entwicklungen zu identifizieren, zu benennen und zu würdigen. Es wird wenig Wertschätzung für die von anderen Personen geleistete Arbeit zum Ausdruck gebracht. Vielmehr wird die Unzulänglichkeit von Personen oder ihrer Arbeit aufgezeigt und die Fehler sogar als persönliche Verfehlungen betrachtet. Fehlende Reflexion führt dazu, dass Erkenntnisse zur Verbesserung der Praxis/Tätigkeit nicht identifiziert werden.

Damit eng verbunden ist das Entweder/Oder-Denken, das einer binären Logik folgt und es erschwert, aus Fehlern zu lernen bzw. Konflikte zu bewältigen. Für komplexe Fragen bietet diese Denkweise nur zwei Antwortmöglichkeiten, welche durch diese Vereinfachung die Realität verzerrt und verhindert, dass eine Vielzahl von Möglichkeiten in Betracht gezogen und somit entsprechende Lösungsansätze gefunden werden. Sie kann auch zu einem Glauben führen, dass es nur einen richtigen Weg gibt, um gesetzte Ziele zu erreichen. Dabei geht es darum, andere Personen von der Richtigkeit zu überzeugen. Wenn sie sich nicht entsprechend anpassen oder ändern, so muss – dieser Logik zufolge – mit ihnen etwas nicht stimmen.

Wie TIGRA damit umgeht

Gerade in der rassismuskritischen Arbeit sind aufgrund der ausgrenzenden Wirkung von Rassismus Wertschätzung und Anerkennung von enormer Bedeutung. Ähnliches gilt in Bezug auf ehrenamtlich geleistete Arbeit. Deshalb bilden sie die Grundlage unserer Haltung. Wertschätzung und Anerkennung sehen aber für verschiedene Personen unterschiedlich aus, deshalb ist es für TIGRA wichtig, der Frage nachzugehen, was alle

beteiligten Personen darunter verstehen. Auch mit einer solchen Grundhaltung wird erkannt, dass sie aufgrund von Handlungsdruck in der Praxis zu kurz kommen können. Dennoch besteht der Anspruch, das Praktizieren dieser Haltung weiterhin zu üben und zu verbessern.

Aufgrund der Schwere des Themas wird bei TIGRA darüber hinaus viel Wert darauf gelegt, unsere - auch die kleinen - Erfolge zu feiern. Dies war aufgrund der Herausforderungen in der Aufbauphase sowie des damit verbundenen enormen Handlungsdrucks nicht immer möglich, hat sich aber inzwischen in der Organisationskultur und -praxis verankert.

Das der binären Logik folgende Entweder/Oder-Denken widerspricht dem rassismuskritischen Ansatz, welcher es erfordert, dass die Verhältnisse mit einem differenzierteren Blick betrachtet werden. Rassismus ist nämlich ein hoch komplexes Thema mit vielen Facetten, welches in seiner ganzen Komplexität zu erfassen ist. Noch dazu ist es eine Querschnittsmaterie und beeinflusst gesellschaftliche und individuelle Bereiche, weshalb es wichtig ist, einen rassismuskritischen Blick auf alle Bereiche zu richten.

Wie bereits erwähnt, ist Rassismus ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, das mit einer individuellen Verstrickung einhergeht, die nur durch ein stetes Reflektieren identifizierbar ist. Es wird bei TIGRA erkannt, dass auch dabei Fehler passieren können und Aspekte übersehen werden. Zwar kann es unangenehm und frustrierend sein, sich eines Fehlers bewusst und mit dessen Auswirkungen konfrontiert zu werden, allerdings sind Fehler und die daraus resultierenden Erkenntnisse wertvoll, weil sie unausgesprochene Unklarheiten, bis dahin unge- und übersehene Schwierigkeiten, usw. aufzeigen. TIGRA ist um Fehlerfreundlichkeit bemüht sowie darum, Fehler als Chance zu sehen, Arbeitsweisen und Prozesse zu überdenken und zu überarbeiten.

Nicht zuletzt ist zu erwähnen, dass rassismuskritische Arbeit eine Pionierarbeit darstellt, zumal sich das Thema und auch die gesellschaftlichen Verhältnisse wandeln. Mehrperspektivität (siehe oben) ist in der Praxis unerlässlich, um Möglichkeiten zu suchen, abzuwägen und erst dann zu handeln. Insofern kann keinesfalls von „nur einem richtigen Weg“ die Rede sein.



5. Individualismus; „Ich muss das alleine schaffen“-Denken

Wie sie sich ausprägen

Bei diesen Denk- und Handlungsweisen geht es darum, dass Personen wenig Erfahrung in der Teamarbeit und Verteilung der Aufgaben haben. Es besteht der Glaube, dass Lösungen alleine erarbeitet werden müssen, welcher auch mit Konkurrenzdenken, einer gewissen Isolation und einem Bestreben nach individueller Anerkennung verbunden ist. Darunter leiden Kooperation und gemeinsame Verantwortlichkeit.

Wie TIGRA damit umgeht

Wie bereits mehrmals erwähnt, wird bei TIGRA auf eine demokratische und konsensuale Entscheidungsfindung sowie auf Mehrperspektivität und multiperspektivische Betrachtungsweisen besonders geachtet. Deshalb und auch weil die Arbeit, vor allem im Bereich Beratung, sehr herausfordernd sein kann, wird nach dem Grundsatz des Vier-Augen-Prinzips gearbeitet. Diese Arbeitsweise setzt naturgemäß Kooperation, statt Konkurrenz voraus. Austausch und Unterstützung sind in unserer rassismuskritischen Praxis von großer Bedeutung. Dadurch wird die Verantwortung gemeinsam getragen.

6. Verehrung des geschriebenen Wortes

Wie sie sich ausprägt

Die Verehrung des geschriebenen Wortes führt dazu, dass Nichtverschriftlichem keine Beachtung geschenkt wird. Andere Informationswege bleiben dabei komplett unberücksichtigt. Dadurch erhalten diejenigen mit stärkeren Dokumentations- und Schreibfähigkeiten mehr Wertschätzung, auch wenn für eine Organisation und die Erreichung ihrer Ziele die Fähigkeit, Beziehungen mit Menschen aufzubauen, äußerst wichtig ist.

Wie TIGRA damit umgeht

Mit der Erkenntnis, dass Menschen unterschiedliche Kommunikationsstärken haben (auditiv, visuell und taktil/haptisch), werden bei TIGRA verschiedene Kommunikationsformen eingesetzt: Kunstaktion „Rassismus hörbar machen“, Tonaufnahme unserer Veranstaltungen, schriftliche Dokumente, (Selbst-)Erfahrungen in Workshops.

In manchen Bereichen unserer Arbeit ist das geschriebene Wort wichtig. Aufgrund der Notwendigkeit der Beweismittelsicherung kommt das – eher gezwungenermaßen – vor allem im Bereich der Beratung vor. Es wird aber keinesfalls verehrt oder dessen Fehlen in Form von nicht vorhandenen Dokumenten als Grund verwendet, die Glaubwürdigkeit der Aussagen eines von Rassismus betroffenen Menschen infrage zu stellen.

Aus unserer Praxis ist aber ersichtlich, dass diese Denkweise dazu führen kann, dass Menschen in der Wiedergabe ihrer Rassismus-Erfahrungen nicht geglaubt wird, bis es Studien oder Berichte über solche Erfahrungen gibt. Wie bereits oben erwähnt, wird in diesem Zusammenhang der Maßstab an die vorzulegenden „Beweise“ permanent verschoben und nur einseitig verlangt.

Nicht zuletzt ist anzumerken, dass verschriftlichte Informationen sehr hochschwellig verfasst werden können. Die Niederschwelligkeit wird bei TIGRA hoch geschätzt, weshalb es bereits Bemühungen gibt, unsere Arbeit auch auf dem Wege des Leicht Lesens zugänglich zu machen. Wie der gegenständliche Bericht zeigt, ist es uns noch lange nicht gelungen, das durchgehend zu praktizieren.

Abschließende Bemerkung

Dieser Beitrag soll keinesfalls als abschließende Auseinandersetzung, sondern vielmehr als Teil eines kontinuierlichen Reflexionsprozesses verstanden werden. Um rassistische Verhältnisse in der Gesellschaft tiefgreifend zu verändern, reicht es nämlich nicht aus, sich einmalig mit dem Thema Rassismus und manchen seiner Ausprägungen in einer *weißen* Dominanzgesellschaft zu beschäftigen. Vielmehr bedarf es kontinuierlicher (Selbst-)Reflexion und stetem Hinterfragen der „Normalität“ der



weißen Dominanzkultur. Es handelt sich dabei um einen kontinuierlichen, widersprüchlichen Lernprozess, der nicht nur von jenen in der rassismuskritischen Arbeit tätigen Personen, sondern auch von allen in der Gesellschaft praktiziert werden muss: Denn Rassismuskritik muss gemeinsam gelebt werden.

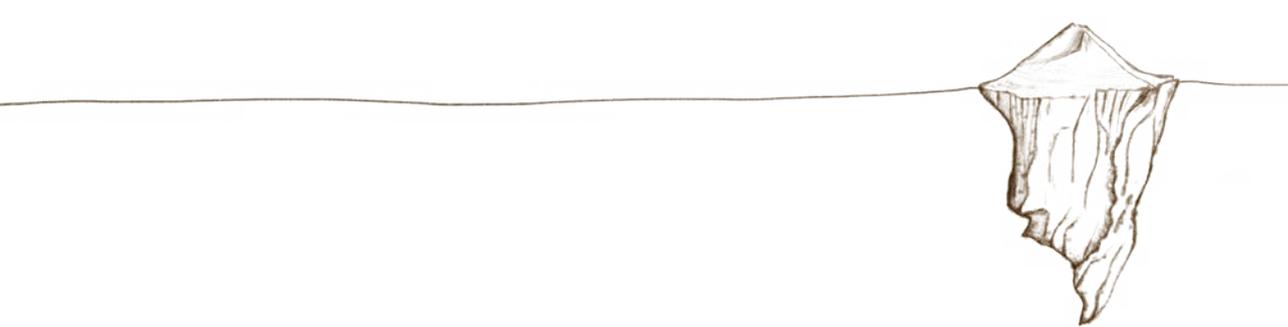
Ausblick

Zum vierten Mal wird der Tiroler Rassismus-Bericht veröffentlicht, um die sich in Tirol ereignenden Rassismus-Vorfälle der Öffentlichkeit in schriftlicher Form zugänglich und ein Stück weit greifbar zu machen. Ziel dieses Berichts ist es, als Seismograf der gesellschaftlichen Verhältnisse zu fungieren. Er zeigt den Handlungsbedarf in Tirol auf und fordert die Politik und alle Mitmenschen zu einem Umdenken und zur praktischen Umsetzung desselben auf.

2018 werden bei TIGRA die Tätigkeiten in den Hauptarbeitsbereichen fortgeführt und weiterentwickelt werden. Durch die im Beratungsbereich geleisteten (Vor-)Arbeiten wird es im kommenden Jahr möglich sein, unser Berater_innen-Pool zu erweitern. Mittel- bis langfristig gesehen soll uns dadurch ermöglicht werden, festgelegte (offene) Beratungszeiten anbieten zu können.

Im Bereich Dokumentation ist ebenfalls eine Erweiterung des Dokumentationsteams geplant, um eine Arbeitsentlastung für die einzelnen ehrenamtlich tätigen Teammitglieder zu erzielen. Im Bereich Social Media wird erneut geprüft und entschieden, ob genügend Ressourcen für eine systematische Dokumentation zur Verfügung stehen und welcher Fokus dabei gesetzt werden soll.

Im Bereich Information und Bildungsarbeit haben uns die positiven Rückmeldungen der Workshopteilnehmer_innen bestärkt. 2018 wird dieser Bereich mit themenbezogenen (Sensibilisierungs-)Workshops und Informationsveranstaltungen weiter ausgebaut werden.



Impressum

TIGRA

Tiroler Gesellschaft für rassismuskritische Arbeit

Salurner Straße 1, 6020 Innsbruck
www.tigra.cc | info@tigra.cc
ZVR: 721408111 | DVR: 4014215

Spendenkonto

AT52 5700 0300 5331 9545

Redaktion

Sandra Altenberger, Alexa Cuello, Mandeep Lakhan und Christa Püspök

Unter Mitarbeit von

Vanessa Hutle und unserem Dokumentationsteam

Druck

Tiroler Repro Druck GmbH

Cover und Illustration

NUSS® – Aysel Hofer
Thaur – www.nusss.com

Finanziell wird die Arbeit von TIGRA durch Förderungen des Landes Tirol und der Stadt Innsbruck ermöglicht. Wir sehen diese finanzielle Unterstützung als politisches Zeichen für ein solidarischeres Tirol und ein Bekenntnis zu rassismuskritischer Arbeit.

Des Weiteren werden wir durch Menschen aus der Zivilgesellschaft in Form von Mitgliedschaft, Sponsoring und durch aktive Beteiligung bei Aktionen unterstützt.

Wir möchten uns bei diesen Menschen für ihre große Unterstützung herzlich bedanken.

**INNS'
BRUCK**



TIGRA

Tiroler Gesellschaft für rassismuskritische Arbeit

Salurner Straße 1, 6020 Innsbruck
www.tigra.cc | facebook.com/tigra.cc

Büro und Verein	+43 (0) 680 214 9100 info@tigra.cc
Beratung und Meldung	+43 (0) 680 231 0313 meldung@tigra.cc
Bildungsarbeit	+43 (0) 680 214 9100 bildung@tigra.cc

Spendenkonto
AT52 5700 0300 5331 9545