



Rassismus und Verwaltung

„Stellt Rassismus in der Verwaltung ein Problem dar?“

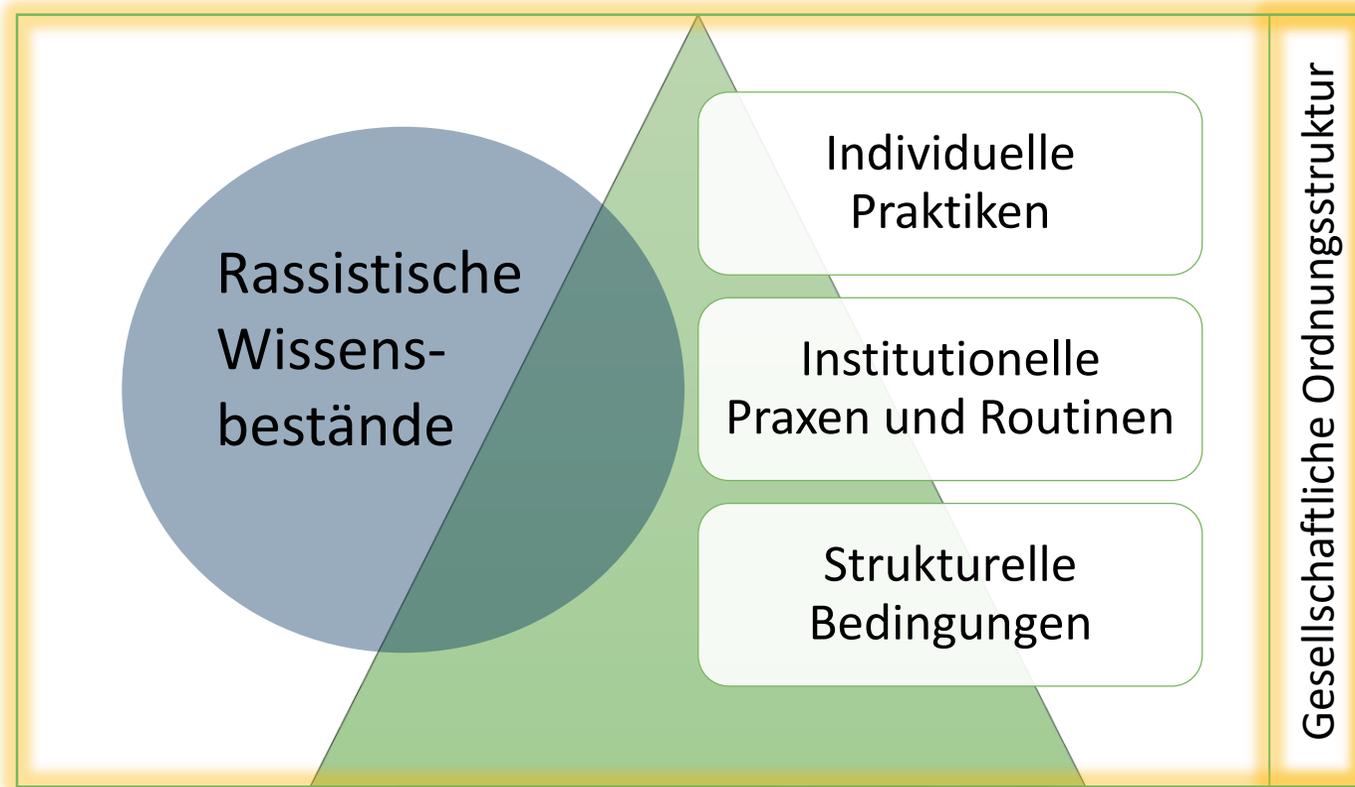
Prof. Dr. Melanie Groß

15.03.2024, Landeshaus Kiel

Fragen des Vortrags

- Wer ist Verwaltung?
- Was ist Rassismus und was meint institutioneller oder struktureller Rassismus?
- Warum sind Konzepte „Interkultureller Kompetenz“ problematisch?
- Welche Perspektiven sind notwendig?

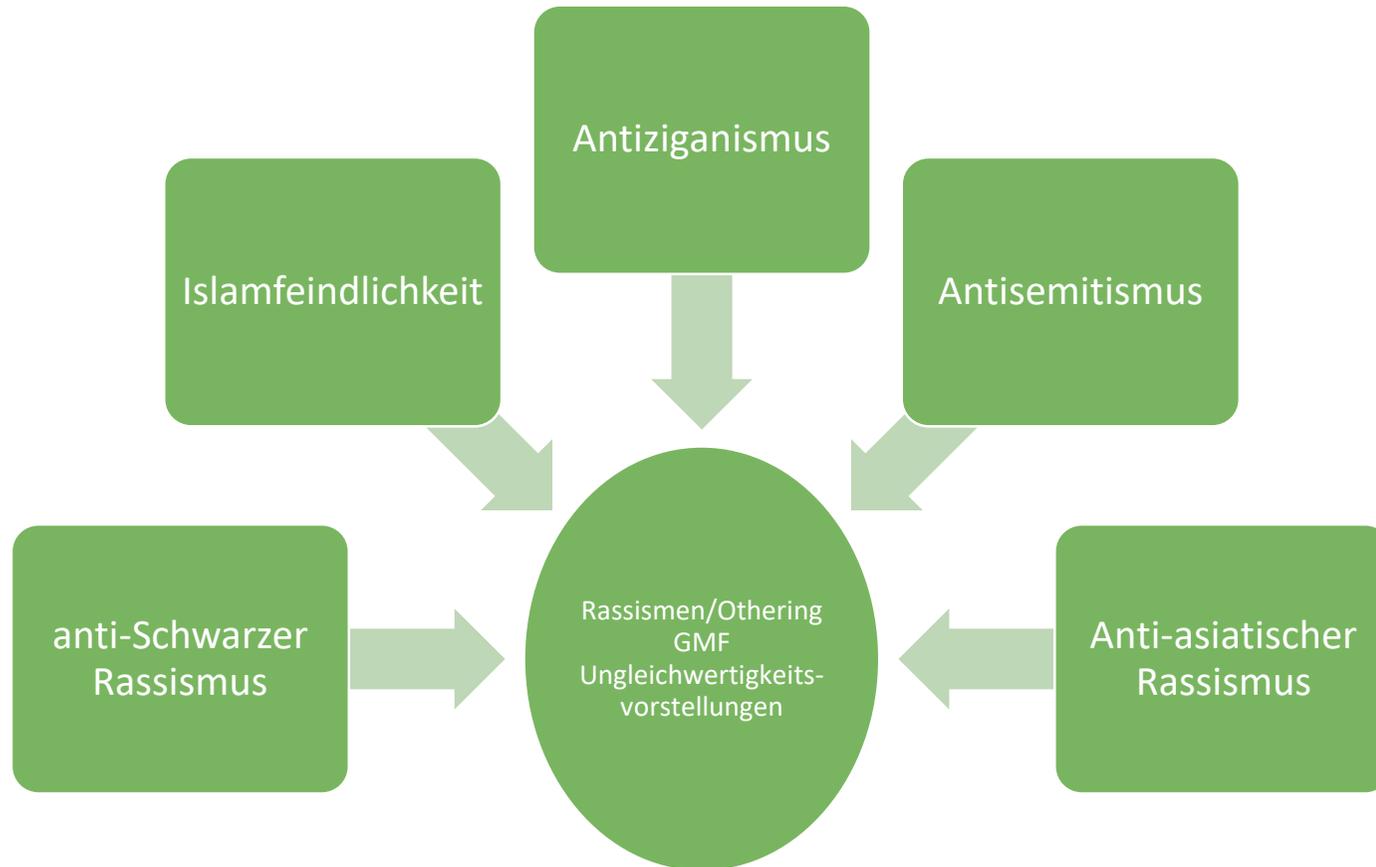
2. Re-/Produktion von Rassismus



- Re-Produktion von Rassismus in und durch staatliche(n) Institutionen

Rassismen

u.a.
Mitte-Studien zur Gruppenbezogenen
Menschenfeindlichkeit (vgl. Zick u.a.)
Autoritarismusstudien (vgl. Brähler u.a.)
DEZIM/NaDiRa 2023



Anti-Schwarzer Rassismus

„Es gilt daher zu verstehen, wie sich institutioneller Rassismus anhand seiner komplexen Verquickungen fassen lässt: erstens auf der Ebene der internen, administrativen Prozesse sowie Handlungen, Unterlassungen und Bevorzugungen. Zweitens auf der Ebene der dadurch hervorgebrachten beabsichtigten und unbeabsichtigten Folgen, die in ihrer Gesamtheit auf eine Diskriminierung hinauslaufen. Drittens auf der Ebene unbewusster Vorurteile, Ignoranz, Gedankenlosigkeit und rassistischer Stereotype, die sich im Handeln niederschlagen und durch die Menschen afrikanischer Herkunft sowohl individuell als auch kollektiv benachteiligt werden“ (Auma/Kinder/Piesche 2024: 67)



Maisha M. Auma / Katja Kinder /
Peggy Piesche

**Rassismus,
Rassismuskritik
und Resilienz**



Beispiele

„Bezahlkarte“

- für Geflüchtete und weitere besondere Regulierungen
- *Markiert Nicht-Zugehörigkeit, Unfähigkeit mit Geld umzugehen und bedeutet zugleich eine Entblößung durch die Nutzung*

Nicht-Wahrnehmen, Nicht-Ernstnehmen, Nicht-verstehen-Wollen

- von Sprache, von Bedarfen, von gesundheitlichen Einschränkungen etc. im „Bürger*innendialog“ (vgl. IAQ 2022)
- *Demütigungen, Exklusion*

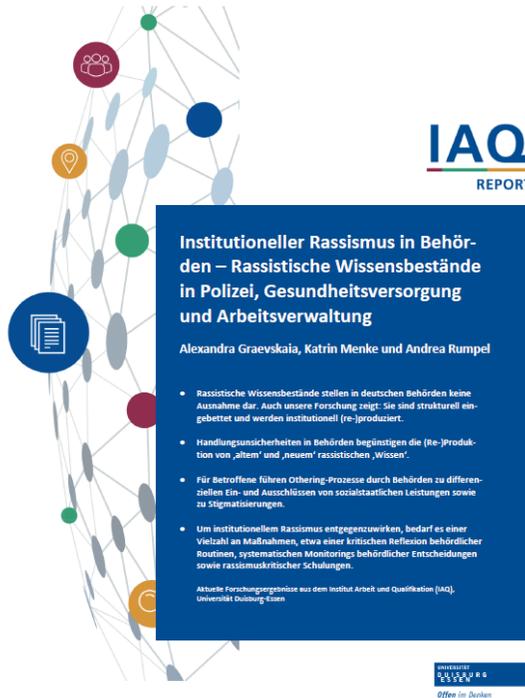
Beispiele

Leistungsbewertungen

- in Bildungseinrichtungen (vgl. u. a. Arslan/Bozay 2016, Fereidooni/Höbl 2021)
- *Reproduktion sozialer Ungleichheiten durch rassistische Handlungsroutinen und Zuweisungen zu Bildungsinstitutionen*

racial profiling

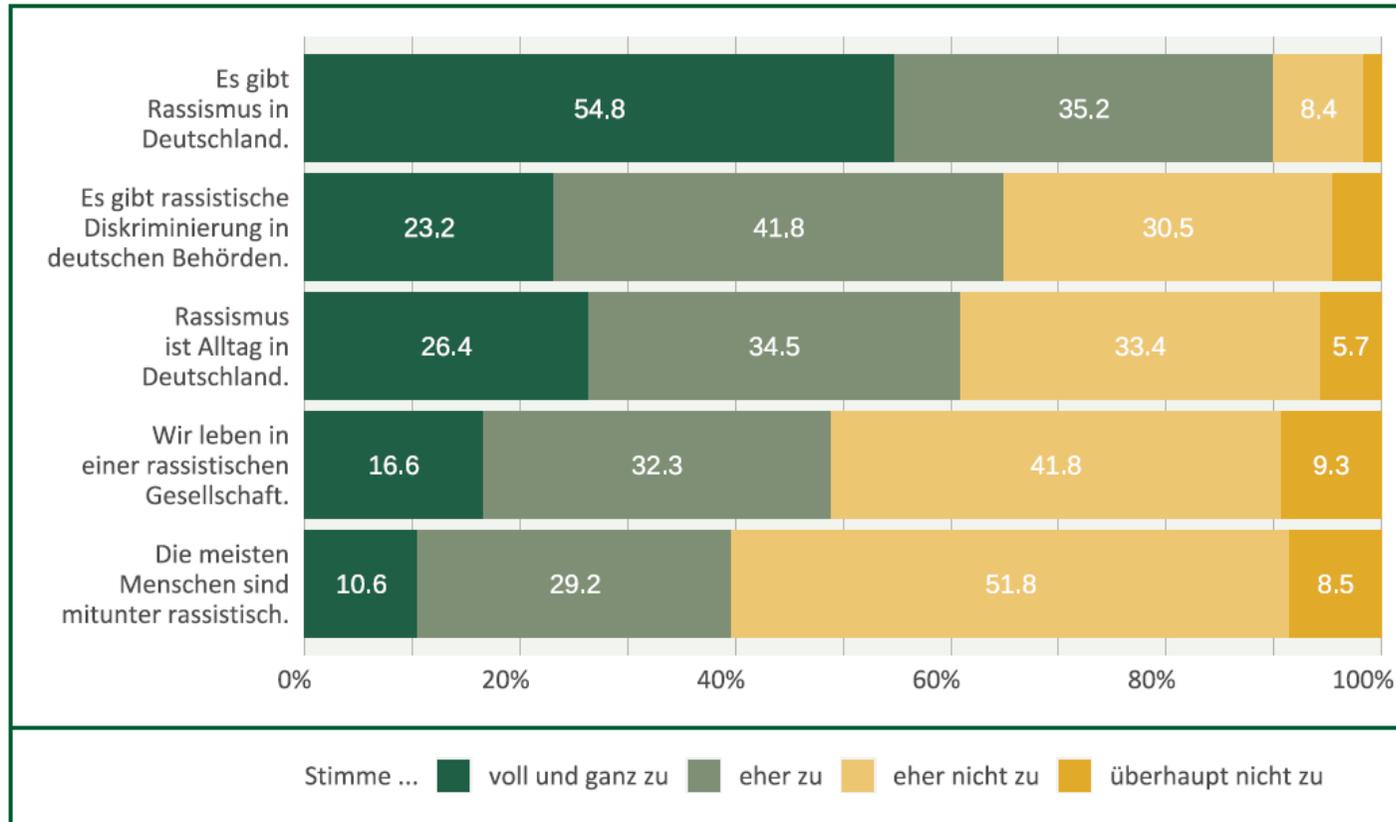
- durch Straf- und Verfolgungsbehörden (Problem Aufmerksamkeit, Hell- und Dunkelfeld) (dazu auch Cremer 2013, NaDiRa 2022 #4)
- *Öffentliche Rituale der Demütigung, Verdächtigung und Unterwerfung*



Rückgriff auf bestehende rassistische Wissensbestände in Behörden

- „Die Interviews mit Akteur*innen der Arbeitsverwaltung legen eine sexistisch-rassifizierende Adressierung geflüchteter Frauen im Kontext ihrer Arbeitsmarktadressierung offen, wofür die Beschäftigten in Jobcentern und Arbeitsmarktmaßnahmen auf bestehendes rassistisches ‚Wissen‘ über ‚die arabische Frau‘ zurückgreifen. Frauen werden nach ihrer Flucht_Migration pauschal als ungebildet und verhaftet in traditionell-heterosexuellen Geschlechterrollen wahrgenommen. Die Zuschreibung einer homogenen ‚Kultur‘ wird verknüpft mit ihren mehrheitlich arabischen Herkunftsländern.“ (2022)

Abbildung 14. Wahrnehmung von Rassismus in Deutschland



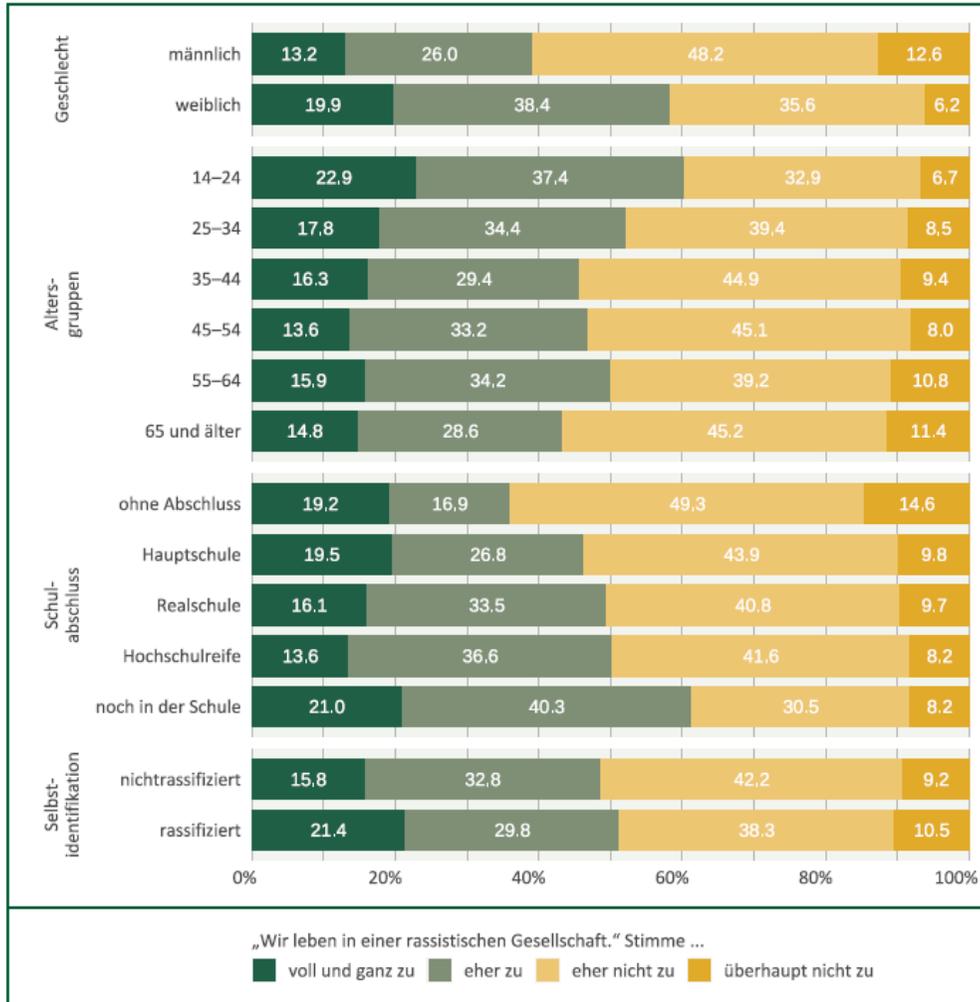
Anmerkung: Dargestellt ist die Zustimmung der Befragten zu den jeweiligen Aussagen über Rassismus in Deutschland. Anteile unter 5% sind nicht ausgewiesen. **Lesebeispiel:** 23,2% aller Befragten stimmen der Aussage „Es gibt rassistische Diskriminierung in deutschen Behörden“ voll und ganz zu. **Quelle:** DeZIM, NaDiRa-Auftaktstudie.



Hrsg. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (2022)

Prof. Dr. Melanie Groß

Abbildung 15. Wahrnehmung von Deutschland als eine rassistische Gesellschaft nach soziodemografischen Merkmalen



Anmerkung: Dargestellt ist die Zustimmung der Befragten zur Aussage „Wir leben in einer rassistischen Gesellschaft“, differenziert nach Geschlecht, Altersgruppen, höchstem Schulabschluss sowie Selbstidentifikation mit einer der sechs potenziell von Rassismus betroffenen Gruppen. Lesebeispiel: 21,0% der Befragten, die noch zur Schule gehen, stimmen der Aussage „Wir leben in einer rassistischen Gesellschaft“ voll und ganz zu. Quelle: DeZIM, NaDiRa-Auftaktstudie.



©DeZIM

Betroffenheiten von Rassismus in Ämtern und Behörden

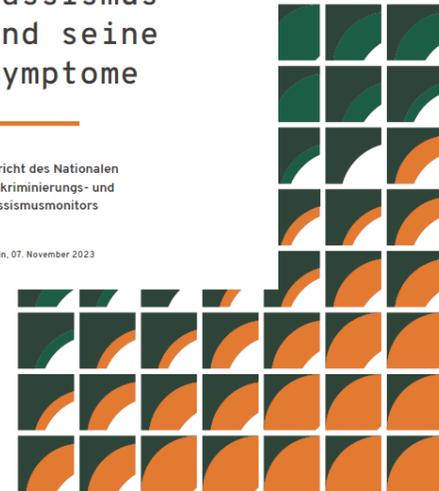
- Selbstidentifikation asiatisch: 39,1 % der Männer und 38,3 % der Frauen erfahren mindestens „manchmal“ eine schlechtere bzw. ungerechtere Behandlung.
- Selbstidentifikation muslimisch: 51,3 % der Männer und 46,2 % der Frauen machen „manchmal“, „oft“ oder „sehr oft“ schlechte Erfahrungen mit Ämtern und Behörden macht.
- Selbstidentifikation Schwarz: 43,5 % der Männer und 46 % der Frauen machen „manchmal“, „oft“ oder „sehr oft“ schlechte Erfahrungen mit Ämtern und Behörden macht.

(NaDiRa 2023: 91ff.)

Rassismus und seine Symptome

Bericht des Nationalen
Diskriminierungs- und
Rassismussmonitors

Berlin, 07. November 2023



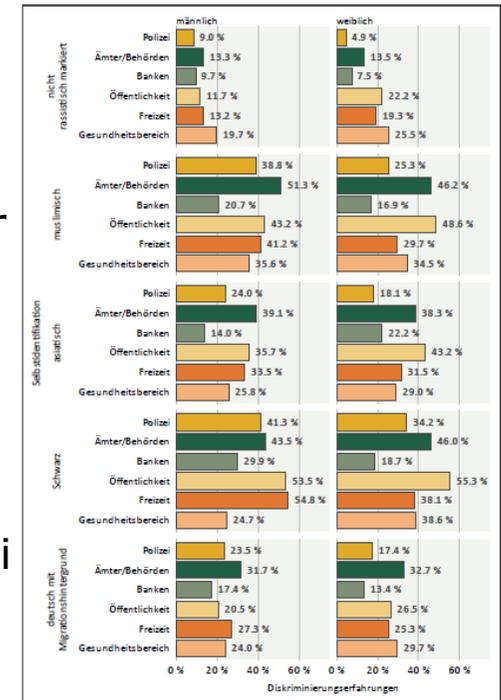
Betroffenheiten von Rassismus in Behörden

„Muslimische Menschen erleben besonders häufig Diskriminierungserfahrungen in Ämtern oder Behörden: Mehr als die Hälfte der muslimischen Männer gibt an, dort diskriminiert worden zu sein.“ (NaDiRa 2023: 92)

„Schwarze Menschen werden überproportional häufig in der Öffentlichkeit diskriminiert: Jede zweite Schwarze Person berichtet von Diskriminierungserfahrungen in der Öffentlichkeit.“ (NaDiRa 2023: 93)

„Schwarze und muslimische Menschen werden überproportional oft im Kontakt mit der Polizei diskriminiert: Diskriminierungserfahrungen durch die Polizei erlebten 41,3 % der Schwarzen sowie 38,8 % der muslimischen Männer. Aber auch ein Drittel der Schwarzen (34,2 %) sowie etwa ein Viertel der muslimischen Frauen (25,3 %) geben dies an.“ (NaDiRa 2023: 92)

Abbildung 7. Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Kontexten, differenziert nach Selbstidentifikation, getrennt nach Männern und Frauen (in Prozent)



Lesebelastung: 46,2 % der weiblichen Befragten, die sich als muslimisch identifizieren, geben an, bei Kontakt mit Ämtern oder Behörden Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Quelle: NaDiRa GAP, Werte 0 (gewünscht), eigene Berechnungen. N = 8.407-11.508

„Institutional Whiteness“

„Mit der Konzeption von *Institutional Whiteness* sollen die Verankerung weißzentrischer Normen und die Bevorzugung weißer Verkörperungen fokussiert werden. Neuere Analysen legen nahe, dass *Institutional Whiteness* sogar als Kern des institutionellen Rassismus betrachtet werden muss“ (Auma/Kinder/Piesche 2024: 72).



3. „Interkulturalität“?

„Im Zentrum des rassistischen Denkens steht dabei eine binäre Unterscheidung zwischen einem *natio-ethno-kulturell* kodierten Wir und Nicht-Wir. Der Ausdruck *natio-ethno-kulturell* verweist auf das diffuse Zusammenspiel der diffusen und phantasmatischen Ideen von *Kultur*, *Nation* und *Ethnizität*, auf die Rede von den ‚Migrant*innen‘, den ‚Muslim*innen‘, den ‚Ausländer*innen‘ oder den ‚Deutschen‘ zurückgegriffen wird“ (Kooroshy/Mecheril/Shure 2021: 15).



„Interkulturalität“?

Vermeintliches Wissen, manchmal als „interkulturelle Kompetenz“ bezeichnet, wird eingesetzt, um das Verhalten von Personen mit Migrationshintergrund zu erklären und vorherzusagen, was zur Reproduktion rassistischer Diskurse führt (vgl. u.a. NaDiRa 2022 #4)

„Interkulturalität“?

- Begriff der Kultur transportiert homogenisierende, rassistische Bilder von „den Anderen“
- Zugehörigkeitskonstruktionen nach Innen-/Außen-Logiken
- Anerkennung der komplexen von Intersektionen durchzogenen Migrationsgesellschaft statt Reproduktion des „Kultur“begriffs und dem ihm inhärenten kulturalisierenden Rassismus

4. Perspektiven

„Deutlich wird: Rassistische Wissensbestände stellen in deutschen Behörden nicht die Ausnahme, sondern die Norm dar. Rassismus ist kein individuelles Phänomen, sondern strukturell eingebettet und institutionell (re-)produziert. Behörden stehen institutionalisiertem Rassismus jedoch nicht hilflos gegenüber, sondern können – Rassismus als gesellschaftliches Verhältnis anerkennend – die eigenen institutionellen Zuständigkeiten, Verfahrensweisen und Diskurse kritisch reflektieren und verändern.“ (IAQ Report 2022)

2022 | 02



IAQ
REPORT

Institutioneller Rassismus in Behörden – Rassistische Wissensbestände in Polizei, Gesundheitsversorgung und Arbeitsverwaltung

Alexandra Graevskaia, Katrin Menke und Andrea Rumpel

- Rassistische Wissensbestände stellen in deutschen Behörden keine Ausnahme dar. Auch unsere Forschung zeigt: Sie sind strukturell eingebettet und werden institutionell (re-)produziert.
- Handlungsunsicherheiten in Behörden begünstigen die (re-)produktion von ‚altem‘ und ‚neuem‘ rassistischen ‚Wissen‘.
- Für Betroffene führen Dithering-Prozesse durch Behörden zu unterschiedlichen Ein- und Ausschlüssen von sozialstaatlichen Leistungen sowie zu Stigmatisierungen.
- Um institutionellem Rassismus entgegenzuwirken, bedarf es einer Vielzahl an Maßnahmen, etwa einer kritischen Reflexion behördlicher Routinen, systematischen Monitorings behördlicher Entscheidungen sowie rassismuskritischer Schulungen.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Antek und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Offen in Denken

Perspektiven

- Forschungsförderung für verschiedene Verwaltungsbereiche

„Es ist zwingend notwendig, jenseits polemisch geführter Debatten über strukturellen und institutionellen Rassismus in Deutschland zu diskutieren, diesen zu beforschen und weitere empirische Daten zu erheben, um wirksame politische Maßnahmen dagegen einleiten zu können. Hier hinkt Deutschland bei der Datenerhebung zu dieser Dimension im internationalen Vergleich weit hinterher.“ (DEZIM Rassismusmonitor: 61)

Perspektiven

- Organisations- und Personalentwicklung
 - Benennung und Bearbeitung von Rassismus
 - Kritische Reflexion behördlicher Routinen
 - Systematisches Monitoring behördlicher Entscheidungen
 - Rassismuskritische Weiterbildungen
 - Diverse Teams
- Die vorliegenden Forschungsergebnisse betonen die Notwendigkeit, strukturelle Veränderungen innerhalb der Behörden vorzunehmen, um effektiv gegen institutionellen Rassismus und Diskriminierung vorzugehen.

Vielen Dank!

Prof. Dr. Melanie Groß

FH Kiel, FB Soziale Arbeit und
Gesundheit

Sokratesplatz 2

24149 Kiel

melanie.gross@fh-kiel.de



Prof. Dr. Melanie Groß