

Graevskaia, Alexandra; Menke, Katrin; Rumpel, Andrea

Research Report

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

IAQ-Report, No. 2022-02

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Graevskaia, Alexandra; Menke, Katrin; Rumpel, Andrea (2022) : Institutioneller Rassismus in Behörden - Rassistische Wissensbestände in Polizei, Gesundheitsversorgung und Arbeitsverwaltung, IAQ-Report, No. 2022-02, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg,
<https://doi.org/10.17185/dupublico/75438>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301577>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

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 Othering-Prozesse durch Behörden zu differenziellen 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 Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

1 Einleitung

Rassismus ist ein gesellschaftliches Verhältnis, das sich bewusst und unbewusst (auch) in Deutschland tagtäglich und systematisch (re-)produziert – durch einzelne Personen, in Institutionen und Diskursen. Trotz der jüngeren Diskussionen um Rassismus im öffentlichen und wissenschaftlichen Raum ist Rassismus in Deutschland im Gegensatz zum anglo-amerikanischen Sprachraum gesamtgesellschaftlich noch immer tabuisiert und/oder wird als Fehleinstellung Einzelner begriffen (Terkessidis 2021; Alexopoulou 2021). Für den deutschsprachigen Raum lässt sich zudem eine (mutmaßlich auch daraus resultierende) Forschungslücke zu Rassismus im Allgemeinen und zu institutionellem Rassismus im Besonderen feststellen. Versteht man Rassismus als gesellschaftliches Strukturprinzip, rücken institutionelle Zuständigkeiten, Verfahrensweisen und Diskurse jedoch in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Staatliche wie sozialstaatliche Institutionen nehmen im Hinblick auf institutionellen Rassismus eine hervorgehobene Rolle ein, weil diese mit ihren Mechanismen an der (Re-)Produktion von Ein- und Ausschlüssen beteiligt sind. Um „gegenüber allen Menschen zuverlässige Dienstleistungen zu erbringen“ (Asmus und Enke 2016, S. 7) sollten etwa Polizei, Gesundheitsversorgung und Arbeitsverwaltung keine Ein- und Ausschlüsse auf Grundlage von Othering¹ betreiben, sondern ihre Arbeit an die zunehmend heterogener werdende Gesellschaft anpassen. In einer postmigrantischen Gesellschaft (Foroutan 2021) wie der deutschen verweist institutioneller Rassismus nicht zuletzt auf ausstehende relevante gesellschaftspolitische Aushandlungen, „die *nach* der Migration erfolgen, *hinter* der Migrationsfrage verdeckt sind und die *über* die Migration *hinaus* weisen“ (Foroutan 2021, S. 19, Herv. im Original).

Der vorliegende IAQ-Report fasst die Ergebnisse aus drei am IAQ angesiedelten qualitativen Kurzstudien zusammen, die zur Vorbereitung eines Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors für das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung angefertigt wurden. Die Forschungsergebnisse der Kurzstudien werden einzeln veröffentlicht. In gemeinsamen Diskussions-, Literatur- sowie Interpretationsrunden während der Erarbeitung der

Kurzstudien stellten sich zwischen den Ergebnissen der drei Autorinnen inhaltliche Überschneidungen heraus. Hieran anknüpfend ist die Idee für den vorliegenden IAQ-Report entstanden, der die (Re-)Produktion von rassistischem ‚Wissen‘ in den unterschiedlichen Behörden auf Grundlage der Erfahrungen und Erzählungen der lokalen Akteur*innen sowie die damit zusammenstehenden Ein- und Ausschlüsse erstmals zusammenbringt. Der IAQ-Report beginnt mit einer Begriffsbestimmung zu Rassismus sowie institutionellem Rassismus und beleuchtet dabei kurz den Forschungsstand zu institutionellem Rassismus in Polizei, Gesundheitswesen und Arbeitsverwaltung. Im Anschluss stellen wir die Datengrundlage und Auswertung der drei Kurzstudien jeweils vor. Den Hauptteil des Reports nehmen die qualitativ-rekonstruktiven Forschungsanalysen ein, die sich in zwei zentrale Ergebnisse gliedern. So beschreiben wir zunächst, inwiefern in allen drei Institutionen ein Rückgriff auf bestehende rassistische Wissensbestände im Kontext behördlicher Handlungsunsicherheit stattfindet. Anschließend zeigen wir auf, inwiefern die Behörden an der Generierung von ‚neuem‘ rassistischem ‚Wissen‘ mitwirken sowie zum Teil auf das ‚Wissen‘ anderer Behörden zugreifen. Das Fazit arbeitet schließlich die Gemeinsamkeiten der empirischen Befunde heraus und verweist auf mögliche Handlungsoptionen, wie rassistischem ‚Wissen‘ in Behörden begegnet werden könnte.

2 Begriffsbestimmung zu Rassismus und Institutionellem Rassismus

Rassismus ist als „ein grundlegendes gesellschaftliches Ordnungsprinzip“ (Heinemann und Mecheril 2016, S. 48) zu verstehen, welches eine ökonomische, politische und soziale Abwertung von Menschen aufgrund von willkürlich gewählten Kriterien beinhaltet (Hall 2004). Unterstellt werden dabei stets unterscheidbare Merkmale und Eigenschaften, mithilfe derer eine Grenze zwischen ‚Wir‘ und den ‚Anderen‘ gezogen wird (Hall 2004; Jäger und Kauffmann 2002; Mecheril und Melter 2009; Rommelspacher 2009). Birgit Rommelspacher beschreibt Rassismus entlang von Prozessen der Naturalisierung, Homogenisierung, Polarisierung und Hierarchisierung: Über biologische und/oder kulturalisierende Zuschreibungen werden vermeintlich

¹ Othering meint einen Prozess, der Menschen als ‚Anderer‘ in Abgrenzung zum ‚Wir‘ konstruiert (Castro Varela 2010, S. 256).

homogene Gruppen als unveränderlich und natürlich konstruiert, die den Vielen im Sinne einer Polarisierung gegenüberstehen – wodurch gesellschaftliche Hierarchien legitimiert werden (Rommelspacher 2009, S. 29). Dieser Konstruktionsprozess erfolgt auf Basis verbreiteter gesellschaftlicher Wissensbestände, die damit auch reproduziert werden. Terkessidis spricht in diesem Zusammenhang von „rassistische[m] Wissen“ (Terkessidis 2004, S. 10). Rassismus ist somit nicht als ein individuelles Fehlverhalten Einzelner zu verstehen, sondern als ein gesellschaftliches Verhältnis im Sinne eines Systems von Diskursen und Praxen, die Machtverhältnisse (re-)produzieren. Darüber hinaus ist Rassismus mit weiteren Machtverhältnissen – etwa Sexismus – verflochten (Hall 2000; Rommelspacher 2009, S. 30). Genderforschende weisen dabei auf die Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede von Rassismus und Sexismus hin (Hark und Villa 2017; Auma 2017). Eine geschlechtsspezifische Perspektive auf Rassismus ist im deutschsprachigen – anders als im angloamerikanischen Raum – bislang allerdings nicht etabliert.

Wurde zunächst oftmals keine Differenzierung zwischen strukturellem und institutionellem Rassismus vorgenommen, wie z. B. bei Ute Osterkamp und Klaus Holzkamp (1996), bemüht sich die Literatur inzwischen zunehmend um eine Unterscheidung verschiedener Erscheinungsformen von Rassismus – etwa durch die Abgrenzung von institutionellem, strukturellem und individuellem bzw. interaktionellem Rassismus (Rommelspacher 2009, S. 30). Nach wie vor mangelt es an einer einheitlichen Definition und Konzeptualisierung des Phänomens des institutionellen Rassismus. **Struktureller Rassismus** ist das Resultat etablierter gesellschaftlicher, insbesondere politischer und ökonomischer Strukturen (Hormel und Scherr 2004, S. 27) und bezieht sich auf das gesellschaftliche System, das „mit seinen Rechtsvorstellungen und seinen politischen und ökonomischen Strukturen Ausgrenzungen bewirkt“ (Rommelspacher 2009, S. 30). Zentral hierbei scheint, dass struktureller Rassismus nicht auf die benachteiligenden Absichten angewiesen ist, sondern aus einem „Normalvollzug“ der Strukturen entsteht (Hormel und Scherr 2004, S. 28). **Institutioneller Rassismus** wird von uns als Unterkategorie des

strukturellen Rassismus verstanden und verdeutlicht, dass Individuen sich an bestehende Normen anpassen und dass rassistische Denk- und Handlungsweisen übergreifend und nicht in der persönlichen Einstellung verankert sein müssen. Konkret gemeint sind „Strukturen von Organisationen, eingeschlifene Gewohnheiten, etablierte Wertvorstellungen und bewährte Handlungsmaximen“ (Rommelspacher 2009, S. 30). Rassistische Praktiken gehen aus Institutionen hervor, begründen sich rechtlich bzw. organisationsspezifisch (Hormel und Scherr 2004, S. 27) und können durch Gesetze autorisiert und verdeckt sein (Jäger und Kauffmann 2002; Osterkamp und Holzkamp 1996). Institutionell-organisatorische Abläufe können derart etwa zu einer „Schlechterstellung von Migrationsanderen“ (Heinemann und Mecheril 2016, S. 47) beitragen. Institutioneller Rassismus ist durch Normalität geprägt (Jäger und Kauffmann 2002; Osterkamp und Holzkamp 1996) und besitzt eine scheinbar „unangreifbare Gültigkeit“ (Jäger und Jäger 2002, S. 25). Am Beispiel von Geflüchteten lässt sich zeigen, dass Gesetze und Sonderbestimmungen für sie den Alltag in Deutschland einschränken; diese Bestimmungen folgen „zum Teil einer rassistischen Logik und bereiten den Boden, auf dem rassistische Vorurteile und Gewalt gedeihen kann“ (Kothén 2002, S. 56). Zu nennen wären hier etwa die Residenzpflicht, Abschiebehaft, Sachleistungsprinzip oder eingeschränkte Arbeitserlaubnis. Legitimiert wird die Politik etwa durch den Bezug auf die Wahrung des inneren Friedens (Wurzbacher 1997, S. 37–38). Institutioneller Rassismus ist nicht gleichbedeutend mit der Abwesenheit von individuellem Rassismus. Der Fokus auf institutionellen Rassismus ist jedoch relevant, weil etablierte Strukturen und Routinen in Behörden auch bei einer rassismuskritischen Haltung nicht einfach überwunden werden können (Heinemann und Mecheril 2016, S. 48). Vor diesem Hintergrund ist die Identifizierung und Minimierung subtil wirkender, in Institutionen und Organisationen angelegter Diskriminierungsrisiken (Brussig et al. 2019, S. 278) ein relevanter Schritt zur Bekämpfung von institutionellem Rassismus.

In Anlehnung an Alisha Heinemann und Paul Mecheril nutzen wir aus zweierlei Gründen institutionellen Rassismus (anstelle von Diskriminierung²) als Analy-

² Unter Diskriminierung wird eine „ungerechtfertigte Benachteiligung, Herabsetzung oder Ausgrenzung“ (Brussig et al. 2019, S. 17) verstanden. Ist der Grund von Diskriminierung Rassismus, dann liegt für uns

eine rassistisch begründete ungleiche Behandlung vor, die als rassistische Diskriminierung verstanden werden kann.

seperspektive: Erstens ermöglicht erst „das begriffliche Instrumentarium der Rassismusforschung“ zu erfassen, welche Bedeutung die historische Kontinuität spezifischer gesellschaftlicher Machtverhältnisse für die Konstruktion von Kultur, Gender oder Begriffen wie ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ etc. in der Gegenwart haben und inwiefern sich diese verändern, um bestehende Ungleichheitsverhältnisse aufrechtzuerhalten. Zweitens werden derart scheinbar individuelle Alltagsphänomene als institutionelle und strukturelle Prinzipien erfasst und sichtbar. Vor diesem Hintergrund möchten wir dazu beitragen, das in Deutschland verbreitete „Distanzierungsbedürfnis“ von der Nutzung des Rassismusbegriffs „als Analyseperspektive für gegenwärtige Phänomene“ zu überwinden (Heinemann und Mecheril 2016, S. 49). Im deutschsprachigen Raum ist v. a. die Studie von Mechthild Gomolla und Frank-Olaf Radtke (2009) bekannt für ihr „Erklärungsangebot der ‚institutionellen Diskriminierung‘“ (Heinemann und Mecheril 2016, S. 46–47). Weitere bedeutende Studien in diesem Bereich kommen aus der Erziehungswissenschaft, wie z. B. von Claus Melter über Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe (Melter, 2006).³

Bislang existieren in Deutschland nur vereinzelt Studien zu (institutionellem) Rassismus in der Polizei, dem Gesundheitswesen und der Arbeitsverwaltung. In der **Polizei** konzentrierten sich die Studien in den 1990er Jahren v. a. auf Einstellungsforschung (Hunold und Wegner 2020, S. 28–29), nahmen also individuellen Rassismus von Polizeibeamt*innen in den Fokus, der damals als ‚Fremdenfeindlichkeit‘ bezeichnet wurde (Bornewasser 2009). Neuere Studien widmen sich zunehmend auch institutionellen Strukturen; bspw. untersuchten Abdul-Rahman und Kolleg*innen „Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung“ (Abdul-Rahman et al. 2020). Markus End konnte eine historische Kontinuität der Nutzung „antiziganistische[r] Wissensbestände in Form von polizeilichem ‚Expertenwissen‘“ (End 2017, S. 39) aufzeigen. Einer der Befunde aus dem Forschungsprojekt „Polizei und Migration“ ist, dass „stereotype Begriffe wie ‚Südländer‘“ (Graevskaia et al. 2021, S. 9) bedenkenlos genutzt werden. Diese und andere Studien deuten darauf hin, dass sich innerhalb der Polizei „ein bestimmter (kultur-)rassistischer Wis-

sensbestand etabliert, der sich in bestimmte routinierte Abläufe, Praktiken und Verfahren übersetzt“ (Dengler und Foroutan 2017, S. 433). Während das Bundesinnenministerium im Jahre 2020 Forschung zu rassistischen Handlungspraktiken der Polizei mit der unschlüssigen Begründung – Racial Profiling sei verboten und bräuchte deswegen nicht untersucht werden – ablehnte (Heidemann 2021, S. 124), zeigen Studien, dass die Gesetzgebungen Racial Profiling nicht verhindern, sondern sogar fördern können. So ermöglichen die Polizeigesetze der Länder den Polizeibehörden anlasslose Kontrollen an öffentlichen Räumen, die auf Grundlage der eigens erstellten Kriminalitätsstatistik als „gefährlich“ (NRW), als „Gefahrengebiet“ (Hamburg) oder als „kriminalitätsbelastet“ (Berlin) konstruiert werden (Aden 2017, S. 56). Der Bezug auf den Ort fördert, trotz Bestrebungen zur Reduktion von Racial Profiling, diskriminierende Etikettierungen und entsprechende polizeiliche Praktiken (Belina und Wehrheim 2020, S. 97). Damit kann Racial Profiling als Mechanismus des institutionellen Rassismus bezeichnet werden (Friedrich und Mohrfeldt 2015, S. 197).

Rassistische Ungleichheiten im Hinblick auf das **Gesundheitswesen** äußern sich im unterschiedlichen Zugang, in unterschiedlicher Nutzung gesundheitsbezogener Maßnahmen und Einrichtungen sowie durch vorherrschende rassifizierende Stereotype und Vorurteile gegenüber Minderheitengruppen (Ahlberg et al. 2019, S. 2). Die Covid 19-Pandemie hat dies neuerlich verdeutlicht (Akbulut et al. 2020). Darüber hinaus wirkt sich Rassismus als Teil der gesellschaftlichen Ordnung auf Gesundheit aus (Krieger 2012), denn Diskriminierungserfahrungen und Ausschlüsse bzw. Exklusionen können zu schlechterer (psychischer) Gesundheit führen (Beiser und Hou 2016; Igel et al. 2010; Kluge et al. 2020; Schnapka und Schäfer 2019). Obwohl das deutsche Gesundheitswesen bereits strukturell, wie etwa durch die Einteilung in private und gesetzliche Krankenversicherungssysteme, keinen einheitlichen Versorgungsrahmen bietet (Ewert 2012), ist die Datenlage zu Rassismus in der Gesundheitsversorgung in Deutschland (im Gegensatz zu beispielsweise den USA) spärlich (Bartig et al. 2021; Uslucan und Yalcin 2012; Yeboah 2017). So gilt etwa die Bedeutung von Othring-Prozessen für die Versorgung und den Zugang zu Gesundheitsdiensten in Deutschland als systematisch untererforscht (Akbulut und Razum

³ Auch hier ist die begriffliche Abgrenzung nicht ganz klar, denn er spricht von Alltagsrassismus als institutionellem Rassismus.

2021). Migrant*innen und Geflüchtete sind sprachlichen und kulturellen Zugangsbarrieren in die Gesundheitsdienste (Razum et al. 2020, S. 628) sowie im hohen Maße einem Diskriminierungsrisiko ausgesetzt (Beigang et al.). Darüber hinaus institutionalisiert das Asylbewerberleistungsgesetz für Geflüchtete auf rechtlich-formeller Ebene nur einen eingeschränkten Zugang zu medizinischer Versorgung (§§ 4 und 6): für Asylbewerber*innen in den ersten 18 Monaten sowie für Geduldete grundsätzlich. Der unterschiedliche Zugang hängt somit von Aufenthaltsstatus und Staatsangehörigkeit ab und geht mit einer Schlechterstellung Geflüchteter im Gesundheitswesen einher. Hinzu kommen soziale Ungleichheiten wie beispielsweise schlechtere Bildungschancen und häufig geringeres Einkommen, die in ihrer Folge zu weiteren Nachteilen im Gesundheitswesen führen können (Kluge et al. 2020). Die Kumulation dieser unterschiedlichen Facetten verhindert die Genesung Geflüchteter bzw. erzeugt zusätzliche Krankheitsursachen (Mohammadzadeh 2016, S. 578).

Die Erforschung von Rassismus am Arbeitsmarkt und in der **Arbeitsverwaltung** ist in Deutschland, anders als im angelsächsischen Raum, wenig verbreitet. Weit(er) verbreitet ist dagegen Forschung, die sich mit individuellen und institutionellen Diskriminierungsrisiken beschäftigt und deren Bedeutung für die Arbeitsmarktteilhabe für Migrant*innen (Salikutluk et al. 2020) und insbesondere für Muslimen (Weichselbaumer 2020) bestätigt. Studien mit spezifischem Fokus auf die Rolle der Arbeitsverwaltung sind rar. Die wenigen existierenden Studien (Brussig et al. 2019; Jaehrling und Knuth 2010) konstatieren allerdings, dass die Diskriminierungsrisiken die gesamte ‚Prozesskette‘ der öffentlichen Arbeitsvermittlung von der Beratung über die Aktivierung bis hin zu Dienstleistungen für Arbeitgeber*innen sowie Kooperationen mit anderen Sozialdienstleistern betreffen (Brussig et al. 2019, S. 280). Vor dem Hintergrund der jüngeren Flucht_Migration⁴ nach Deutschland wurde zudem die Bedeutung und Perspektive von Jobcentern für die Arbeitsmarktteilhabe Geflüchteter beleuchtet, in der am Rande auch geschlechtsspezifische Adressierungen erwähnt werden (Scheu et al. 2020). Einzelne Studien zur Situation Geflüchteter in Deutschland nehmen dagegen explizit eine rassismustheoretische Perspektive ein und beleuchten, inwiefern Rassismus u.a. in

deutschen Behörden, darunter auch der Arbeitsverwaltung, den Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete erschwert oder gar verhindert (Huke 2020, S. 26ff.). Zugleich zeigt die – in der internationalen Woche gegen Rassismus publizierte – (nicht-repräsentative) Studie zum Zugang zu Leistungen SGB II, SGB XII und Kindergeld, dass institutionelle Praktiken auch gegenüber EU-Bürger*innen wirken und diese an der Durchsetzung ihrer Leistungsansprüche hindern (Tießler-Marenda et al. 2021).

Insgesamt zeigt sich, dass es in Deutschland über einen langen Zeitraum hinweg nur wenig Forschung explizit zu institutionellem Rassismus gab. Vielfach wird bis heute nicht systematisch zwischen Diskriminierung und Rassismus unterschieden (Karabulut 2020, S. 43). Der Forschungsbedarf zur Verbreitung, Bedeutung und Wirkung von Rassismus ist weiterhin hoch. Eine systematische Erfassung und Erforschung von institutionellem Rassismus auch in sozialstaatlichen Einrichtungen startet in Deutschland erst jüngst und sukzessive.

3 Die drei Kurzprojekte – Datengrundlage und Auswertung

5

Grundlage der hier vorgestellten Analyse sind drei Projekte, die als Kurzstudien zur Vorbereitung eines nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung durch das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend gefördert waren. Die Kurzstudien und ihre jeweilige Datengrundlage werden folgend kurz vorgestellt.

Die Kurzstudie „Institutioneller Rassismus in der Polizei. Rassistisches ‚Wissen‘ und seine Nutzung“ stellt eine von Alexandra Graevskaia durchgeführte Sonderauswertung von Daten aus dem Forschungsprojekt „Personalpolitik und Diversity-Management in der Polizei“ dar, welches in das Verbundprojekt „Migration und Polizei: Auswirkungen der Zuwanderung auf die Organisation und Diversität der deutschen Polizei“ (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018-2021) eingebunden war. Ziel der Kurzstudie war es, einige exemplarische Rahmenbedingungen, Routinen und Praktiken der

⁴ Der Unterstrich betont das Spektrum (im Gegensatz zur Dichotomie) der Begrifflichkeiten sowie damit verknüpfte Vorstellungen über Migration und Flucht (Kaufmann et al. 2019, S. 6).

Polizei herauszuarbeiten, die dazu beitragen, Rassismus – auch unbeabsichtigt – zu (re-)produzieren. Die empirische Grundlage der Kurzstudie bildeten zehn zwischen 2019 und 2021 in zwei Länderpolizeien erhobene teilnarrative leitfadengestützte Interviews mit Führungskräften des Streifendienstes sowie ausgewählter polizeilicher Stellen, die Bezug zu Migrationsthemen haben. Die Auswertung erfolgte mittels der Kombination ausgewählter Elemente der kritischen Diskursanalyse (Jäger 2012) und der Situationsanalyse (Clarke 2012).

Für die Kurzstudie „Rassismus in der Gesundheitsversorgung von Geflüchteten – Das Zusammenspiel subjektiver Auswirkungen von Rassismus und institutionellem Rassismus im Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Angeboten“ nahm Andrea Rumpel eine Sonderauswertung ihres Qualifizierungsprojektes „Geflüchtete und lokale Gesundheitspolitik. Eine qualitative Studie am Beispiel von Substanzkonsum“ vor. Das Qualifizierungsvorhaben findet im Rahmen der vom BMAS geförderten Forschungsgruppe „Migration und Sozialpolitik“ (FIS-Förderlinie, 2017-2022) statt. Ziel des Kurzprojektes war es, am Beispiel substanzkonsumierender Geflüchteter eine rassismuskritische Analyse auf deren Ein- und Ausschlüsse in der Gesundheitsversorgung durchzuführen. Empirische Grundlage waren Gespräche mit zehn Geflüchteten, die als „Gesprächstriade“ (Rumpel und Tempes 2019) gemeinsam mit Übersetzenden in drei unterschiedlichen Kommunen in Deutschland in den Jahren 2018 und 2019 geführt wurden. Grundlage für den vorliegenden IAQ Report sind nun die Expert*inneninterviews in den Sozial- und Gesundheitsämtern der Kommunen sowie informelle Gespräche (Spittler 2001) mit weiteren institutionellen Akteur*innen vor Ort. Die Auswertung der Gespräche mit Geflüchteten erfolgte mit Grounded Theory (Strauss und Corbin 1996), die der Expert*inneninterviews und informellen Gespräche inhaltsanalytisch.

Die Kurzstudie „Geschlechtsspezifischer Rassismus am deutschen Arbeitsmarkt: eine qualitative Pilotstudie zu den Auswirkungen auf die Erwerbsteilhabe geflüchteter Musliminnen und Women of Color“ ist eine Sonderauswertung des Qualifizierungsprojektes von Dr. Katrin Menke im Rahmen der vom BMAS geförderten Forschungsgruppe „Migration und Sozialpolitik“ (FIS-Förderlinie, 2017-2022). Ziel der Kurzstudie war eine Fokussierung intersektionaler Verschränkungen von Rassismus mit Sexismus sowie der Folgen rassistisch-sexistische Praktiken in der öffentlichen Arbeits- und Kommunalverwaltung für

die Arbeitsmarktteilhabe geflüchteter Frauen. Empirische Grundlage waren qualitative Interviews mit sechs geflüchteten Musliminnen und Schwarzen Frauen sowie Expert*inneninterviews mit elf lokalen Akteur*innen in westdeutschen Kommunen. Das Material stammt aus den Jahren 2019 und 2020. Die Auswertung der Interviews mit Frauen im Kontext Flucht_Migration erfolgte entlang der Grounded Theory (Strauss und Corbin 1996), die leitfadengestützten Expert*inneninterviews wurden qualitativ, inhaltsanalytisch ausgewertet.

Das Material aus allen drei Kurzstudien wurde in mehreren Interpretationsrunden mit anderen Wissenschaftler*innen gemeinsam diskutiert und interpretiert. Gegenstand der Auswertung für diese Publikation waren insbesondere die Erfahrungen und Erzählungen der lokalen Akteur*innen, die diese Ein- und Ausschlüsse (re-)produzieren.

4 Forschungsergebnisse

Die folgenden Abschnitte gliedern sich entlang von zwei gemeinsamen Erkenntnissen der drei Kurzprojekte zu institutionellem Rassismus in der Polizei, der Gesundheitsversorgung und der Arbeitsverwaltung. Zunächst geht es um den Rückgriff auf bestehende rassistische Wissensbestände im Kontext behördlicher Handlungsunsicherheit. Anschließend wird dargestellt, wie ‚neues‘ rassistisches ‚Wissen‘ in Behörden produziert wird.

4.1 Rückgriff auf bestehende rassistische Wissensbestände im Kontext behördlicher Handlungsunsicherheit

Institutioneller Rassismus findet sich als Reproduktion im Sinne eines Rückgriffs auf bestehende rassistische Wissensbestände in der Mehrheitsgesellschaft durch Mitarbeitende wieder. Dieser Rückgriff steht dabei empirisch stets im Kontext von Handlungsunsicherheiten und Überforderungen in den Behörden.

4.1.1 In der Polizei

In den Interviews wird deutlich, dass die Einsätze der Streifenpolizei oft durch Erwartungsunsicherheit gekennzeichnet sind (bspw.: Mit wem habe ich es zu tun? Wie wird diese Person sich verhalten?). Als Reaktion darauf wird versucht, Handlungssicherheit

durch bestimmte Vorannahmen (Hintergrundwissen) herzustellen. Dazu gehört auch die Orientierung am äußeren Erscheinungsbild bzw. die Klassifikation von Menschen anhand des äußeren Erscheinungsbildes und das Abrufen des damit verbundenen ‚Wissens‘. Wenn das Äußere mit dem ‚Inneren‘ der Person scheinbar nicht übereinstimmt, kommt es zu Irritationen:

„Die meisten jesidischen Frauen sehen sehr westlich gekleidet aus, es gibt aber ganz, ganz starre ähm, Regeln innerhalb dieser jesidischen Kulturgruppe.“ (Herr Gerke, Z. 1996–1997; Hervorh. d. Verf.)

Im Zitat baut der Streifenpolizist einen Gegensatz auf: „westliche Kleidung“ scheint für ihn mit „westlichen“ Werten einherzugehen, die er in Gegensatz zu den starren Regeln setzt, welche er der „jesidischen Kulturgruppe“ zuschreibt. Dass die Werte einer Person nicht an ihrer Kleidung erkennbar sind, scheint den Interviewten zu stören. Denn so ist es nicht mehr möglich, die Erwartungsunsicherheit mit einem Blick auf die Kleidung zumindest in dem Punkt zu beheben, dass man kulturalistische Bilder über das Innere der Person abrufen kann. Was als „westlich“ klassifiziert wird und was nicht, ist gesellschaftlich tief verankert und in rassistische Strukturen eingelassen (Hall 1994, S. 137–179). Anhand des o. g. Beispiels wird deutlich, dass ein Versuch erfolgte, auf tief im gesamtgesellschaftlichen Diskurs verinnerlichtes ‚Wissen‘ zurückzugreifen. Es zeigt sich, wie selbstverständlich rassistische Wissensbestände zur (vermeintlichen) Reduktion von Handlungsunsicherheit genutzt werden.

Während es bei diesem Beispiel um eine ad-hoc-Lösung‘ (für das Problem der Erwartungsunsicherheit) von Polizist*innen ging, geht es im Folgenden um institutionelle in der Behörde implementierte Lösungen.

Als Reaktion auf die Tatsache, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist, werden in der Polizei Kurse zu ‚interkultureller Kompetenz‘ in der Aus- und Fortbildung angeboten. Eine Person, die in die Organisation solcher Fortbildungen involviert ist, erklärte, dass dieser Begriff in den Polizeibehörden nicht geläufig sei, stattdessen gehe es da „eben halt um Kultur, da geht’s um Islam und solche Dinge“ (Herr Keßler, Z. 641–642). Er berichtet weiter, dass es in Anfragen von Polizeibehörden oft heißt:

„Wir möchten gerne was, was zum Thema muslimische Kultur, äh, DAS sind so die, die Standards, oder wir haben hier unheimlich viele, in einem Viertel unheimlich viele Libanesen, äh äh äh, leben, könnt ihr uns nich’n Bisschen was dazu sagen. Also das wirkt dann eher praxisnäher als wenn ich sage, mach mal bitte was zum Thema interkulturelle Kompetenz.“ (Herr Keßler, Z. 645–649)

Hier wird deutlich, dass Polizist*innen die Bevölkerung in ihrem Zuständigkeitsbereich entlang von Kategorien wie Religion, Kultur und/oder Nationalität klassifizieren. Dabei erhoffen sie sich, durch die Aneignung von bestehendem ‚Wissen‘ über die entlang dieser Bedeutungsträger (Foroutan 2020, S. 14) zu Gruppen konstruierten Menschen, einen Vorteil für die eigene Arbeit zu erlangen. Es wird also versucht die eigene Handlungsunsicherheit mit dem Rückgriff auf homogenisierendes und kulturalisierendes ‚Wissen‘ über ‚Andere‘ zu reduzieren, wodurch rassistische Wissensbestände (re-)produziert werden.

Darüber hinaus zeigt sich eine Überforderung im Umgang mit nicht-deutschsprachigen Hilfesuchenden. Ist eine Verständigung nicht möglich und aktuell kein*e Kolleg*in mit entsprechenden Sprachkenntnissen erreichbar, werden in von der Polizei als minder schwer bewerteten Fällen Personen, die zur Wache kommen, aufgefordert, selbst Dolmetschende mitzubringen:

„Oft sind’s die Kinder, die dann so’n bisschen in der Schule schon oder im Kindergarten Deutsch gelernt haben, die dann als äh, Übersetzer dann schon fungieren.“ (Herr Kiefer, Z. 1782–1784)

Dass das Übersetzen sogar auf kleine Kinder verlagert wird, verdeutlicht den Mangel an bzw. die unzureichende Organisation von Dolmetschenden in der Polizei und kann zur Folge haben, dass Hilfesuchende abgewiesen werden. Gleichwohl es auch Bemühungen gibt, Kolleg*innen mit entsprechenden Sprachkenntnissen zur Unterstützung bei der Kommunikation einzubeziehen, wird diese Praxis auch mit „man darf es nicht überreizen“ (Herr Rutkowski, Z. 1249) kommentiert. Der Kommentar bezieht sich darauf, der Migrationsbevölkerung nicht den Eindruck zu vermitteln, sie bräuchte kein Deutsch lernen, weil die Polizei mehrsprachig sei. Hier zeigt sich eine Verstrickung in den durch rassistische Wissensbestände geprägten Integrationsdiskurs.

4.1.2 In der Gesundheitsversorgung Geflüchteter

In den Interviews und Gesprächen mit Personen in Sozial- und Gesundheitsämtern werden Personen mit Flucht_Migrationsgeschichte bestimmte negative Eigenschaften und Verhaltensweisen zugeschrieben, die zusätzlich nach Nationalität kulturalisiert werden. Relevant wird dies, insofern die Fachkräfte unter anderem für die Umsetzung des Asylbewerberleistungsgesetzes und somit auch für die Gewährung von Gesundheitsleistungen Geflüchteter in den Kommunen zuständig sind und damit über (Nicht-)Ansprüche einzelner medizinischer Leistungen entscheiden. So werden beispielsweise Menschen, die „wirklich [...] verfolgt werden“ (Herr Weber, Pos.⁵ 132), von denen unterschieden, die „rein aus wirtschaftlichen Gründen offensichtlich kommen“ (Herr Weber, Pos. 132). Der „eigentliche Sinn dieser Wanderungsbewegungen [ist], die Familie zu Hause zu unterstützen“ (Herr Keller, Pos. 39) oder auch nach Deutschland nachzuholen. Hier werden vor allem Menschen aus afrikanischen Staaten genannt, die sich „hier eben eine bessere Zukunft“ versprechen (Herr Keller, Pos. 31). Nach Aussage einer Interviewperson wäre der Kontinent leer, wenn die Menschen mit einem Fingerschnipp hier sein könnten (Herr Weber, Postskript, Pos. 8).

Die zugeschriebenen typischen und verallgemeinernden Verhaltensweisen Geflüchteter reichen von Clan- und Bandenbildung (Herr Keller, Pos. 137; Frau Beck, Pos. 57), über (Rauschgift-)Kriminalität (Herr Keller, Pos. 41; Frau Beck, Pos. 57) hin zu Gewalttätigkeit (Herr Keller, Pos. 33-35; Frau Beck, Pos. 57). Aus diesen Zuschreibungen entlang stereotypen Wissens ergeben sich für die befragten Personen im Gesundheitsamt eine erwartbare, spezifisch negative Nutzung des deutschen Gesundheitssystems, wie am Beispiel einer möglichen Einführung der elektronischen Gesundheitskarte erläutert wird:

„Das wird dazu führen, dass die Leute ja auch bundesweit eine ärztliche Behandlung in Anspruch nehmen können und möglicherweise auch ein bisschen Ärzte-Hopping betreiben, sage ich mal.“ (Frau Schumacher, Pos. 81)

Frau Schumacher unterstellt Geflüchteten das Ausnutzen des Gesundheitssystems, sobald sie durch

die Einführung einer elektronischen Gesundheitskarte die Möglichkeit zur freien Arzt*Ärztinnenwahl hätten. Mit der Politik der Gesundheitsversorgung mit Behandlungsscheinen hingegen sieht Frau Schumacher die Ausnutzung kontrollierbar.

Aus den rassifizierenden Zuschreibungen resultieren spezifische Umgangsweisen mit Geflüchteten. So gewährt und verwehrt Frau Schumacher etwa Zugang zu medizinischen Behandlungen vor dem Hintergrund der zugeschriebenen Bleibeperspektive der Person mit Fluchtstatus.

„Und wenn ich weiß, der hat einen Antrag auf freiwillige Ausreise gestellt und reist morgen aus oder nächste Woche, werde ich dem keine Psychotherapie mehr bewilligen. Oder wenn absehbar ist, dass eine Ausweisung erfolgt, eine Abschiebung. Das können also Gründe für [die Ablehnung] sein. Oder man sagt sich, es ist aufschiebbar, das muss nicht jetzt sein.“ (Frau Schumacher, Pos. 87)

Hier stehen für Frau Schumacher die (finanziellen) Interessen der Kommune bzw. Behörde im Vordergrund und nicht der gesundheitliche Zustand der Person bzw. die medizinische Notwendigkeit einer Behandlung. Da selbst bei Analogleistungen das Sozialamt bzw. die Kommune für die Finanzierung zuständig wäre, liegt das Interesse darin, Menschen, die nicht länger als 18 Monate bleiben, die Möglichkeit einer Versorgung zu verwehren. Problematisch dabei ist, dass die Person auf dem Sozialamt – in diesem Beispiel Frau Schumacher – eigenmächtig und als Nicht-Medizinerin über die medizinische Behandlung von Personen entscheidet.

Darüber hinaus wird strukturellen Herausforderungen oftmals mit Ad-Hoc-„Lösungen“ begegnet. Eine strukturelle Herausforderung aller Mitarbeitenden der Behörden sind „Sprachbarrieren“ (Frau Beck, Pos. 93):

„Zum Teil bringen sich die Leute jemanden mit, der ihre Landessprache kundig ist, sage ich mal. Wenn man sich gar nicht verständigen kann, muss man sie auch mal wegschicken und sagen:

⁵ Durch die unterschiedliche Aufbereitung der Transkripte in MAXQDA in den drei Teilprojekten ergeben sich unterschiedliche Nachweise, hier mit Position.

„Bringt einen mit.“ (Frau Schumacher, Pos. 135)

Die Organisation der Übersetzungsleistungen wird in den meisten Fällen den Geflüchteten übertragen. Eine Behörde aus meinem Sample setzt entgegen der beschriebenen Praxis einmal wöchentlich ein Videodolmetschsystem ein (Herr Tanaka & Herr Schneider, Pos. 17). Wenn weder die Übersetzungsleistung von den Geflüchteten selbst organisiert wird, noch die Möglichkeit eines Videodolmetschsystems existiert, wird als ‚Lösung‘ auf alle mehrsprachigen Personen der Behörde – ungeachtet ihrer eigentlichen Funktionen – zurückgegriffen:

„Wir haben ja hier einen Wachschatz [...] und da gibt es auch mehrsprachige Mitarbeiter, sage ich mal, also Mitarbeiter, die fremde Sprachen können, die ziehen wir dann manchmal hinzu, wenn der Vorsprechende damit einverstanden ist, sage ich mal, es werden ja zum Teil auch spezielle Dinge besprochen, wo man dann gucken muss, wo man die Kollegen auch manchmal in Zwiespalt bringt oder das wollte ich jetzt gar nicht wissen, was ich hier übersetzen muss und so.“ (Frau Schumacher, Pos. 135)

Die Strukturen dieser Behörde sehen den Einsatz einer qualifizierten übersetzenden Person nicht vor. Hieraus entsteht die Handlungsweise, Personen für Übersetzungen einzusetzen, die weder eine fachliche Ausbildung als Übersetzende haben, noch durch ihre berufliche (Macht-)Position gegenüber der Geflüchteten geeignet sind, zu übersetzen. Diese Praxis findet sich auch in Institutionen der medizinischen Versorgung wieder (z. B. Herr Hagedorn, Pos. 10).

4.1.3 In der Arbeitsverwaltung

Die Interviews mit Akteur*innen der Arbeitsverwaltung legen eine sexistisch-rassistisierende 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.

„Weil einfach das Bild der Frau nach außen in der arabischen Welt oder beziehungsweise extra wirklich in Syrien noch nicht so weit, dass die Frau selbstständig alles machen kann. Ob arbeiten oder - oder [...] also was ich von meiner Kundschaft höre, nicht mal 10 Prozent haben gearbeitet.“ (Jobcenter, Herr Deeb, Z. 649)

Frauen erscheinen als unselbstständige Abhängige und ausschließlich auf Sorgearbeit orientiert – ein Zustand, der für die Arbeitsmarktakteur*innen in Deutschland als überwunden gilt.

„Wenn ich jetzt in die 60er Jahre, 70er Jahre in der Bundesrepublik gucke, war es ja auch nicht anders. Ne? [...] Also diese Strukturen gibt es noch bei den fünf Big Playern [d. h. den Hauptherkunftsländern Geflüchteter, Anmerk. K.M.].“ (Jobcenter, Herr Körber, Z. 1044)

Zugleich orientieren sich die Behördenmitarbeitenden in ihrer Arbeitsmarktvermittlung selbst an ‚veralteten‘, normativen Frauenbildern der weißen, westeuropäischen Mittelschichtsfamilie – etwa das der Hausfrau oder Zuverdienerin. Diese bis heute sozialstaatlich geförderten Geschlechtermodelle sind hauptsächlich Ziel ihrer Vermittlungsarbeit. Die individuellen beruflichen Ambitionen der heterogenen Gruppe geflüchteter Frauen bleiben dagegen behördlicherseits überwiegend ungehört.

Der Rückgriff auf das geschlechtsspezifisch-rassistische Wissen erscheint im Material als strukturell angelegte behördliche Praxis und steht im Zusammenhang mit Überforderung aufgrund der erhöhten Flucht_Migration nach Deutschland um 2015. Eine im Asylrecht im Zuge der erhöhten Fluchtzuwanderung stetig veränderte Gesetzeslage (etwa durch die Asylpakete I und II) bei gleichzeitigem Personalmangel hat bei zahlreichen sozialstaatlichen Institutionen, darunter auch den Jobcentern, zu Handlungsunsicherheiten und Überforderungen geführt.

„Schon bevor die kamen. Und dann kamen die noch in Massen, und wir hatten entsprechenden Personalbedarf. Also da ist wirklich die Bude fast gekracht.“ (Jobcenter, Frau Zimmer, Z. 112)

Darüber hinaus erscheinen die gesellschaftliche Stimmung in der Region sowie pauschalisierende

Aussagen der ‚alteingesessenen‘ Kund*innen als Anlass, den Kundenstamm des Jobcenters räumlich voneinander zu trennen.

„Also da war schon hier richtig viel los. Also auch das Stadtbild hat sich komplett verändert. Die Bevölkerung war in Aufruhr, muss man auch ganz klar sagen [...] Ja, und dann kamen auch eben ganz schnell so Parolen, wie: Die kriegen jetzt alles, und bei mir wird gespart. Also sehr politisiert, auf Stamm-tisch-Niveau. Und dadurch, dass man das räumlich rausziehen konnte, hat man sowohl, ich sage mal, die Flüchtlinge für sich gesaved, aber auch die anderen Kunden noch mal beruhigt, weil die nicht permanent damit konfrontiert wurden.“ (Jobcenter, Frau Zimmer, Z. 111 & 1038)

Obwohl die Sicherheitssituation der Geflüchteten auf diese Weise mutmaßlich verbessert wurde, schafft das Jobcenter dadurch eine räumliche Segregation für ‚die Anderen‘ und legitimiert letztlich damit die rassistischen Äußerungen der Kund*innen aus der Mehrheitsbevölkerung (statt rassistisch zu intervenieren). Dieser Zustand geht für die Geflüchteten mit längeren Wegen zur Behörde einher.

4.2 Produktion von ‚neuem‘ rassistischen ‚Wissen‘ in Behörden

Neben dem Rückgriff auf bestehende rassistische Wissensbestände lässt sich auch die Produktion von ‚neuem‘ rassistischen ‚Wissen‘ in den Behörden empirisch nachweisen. Dieses wird nicht nur zur Legitimierung von Ausschlüssen genutzt, sondern nimmt auch Einfluss auf das Handeln anderer Behörden.

4.2.1 In der Polizei

Erfahrungswissen spielt eine wichtige Rolle in der (Streifen-)Polizei. Dies zeigt sich bspw. in der Zusammensetzung einer Dienstgruppe:

„Von daher iss eine gute Durchmischung zwischen alt und jung, (.) erfahren (.) und den unterschiedlichen Kompetenzen (.) erst einmal ganz gut. Wo bei ich aus den= auf die Kompetenzen natürlich keinen Einfluss habe. Ich kann nur sagen, ich brauche welche, die erfahren sind, und ich brauche ambitionierte Junge, die sich noch entwickeln lassen //mhm// von den erfahrenen Kollegen.“ (Herr Friedrich, Z. 846–851)

In dem Zitat wird deutlich, dass Erfahrung der entscheidende Punkt ist und mit Kompetenz gleichgesetzt wird. Wer viel Erfahrung hat, dem wird viel Kompetenz zugetraut und zwar nicht nur für die eigene Arbeit, sondern auch für das Anlernen von jüngeren Kolleg*innen. Die Weitergabe von Erfahrungen dient dazu die anderen Kolleg*innen zu „entwickeln“ sowie auch zu schützen und deren Arbeit zu erleichtern. Eine Erfahrung steht dabei nicht als einzelnes Ereignis für sich, sondern aus ihr wird durch die Weitergabe an Kolleg*innen ‚Wissen‘ über (konstruierte) Gruppen generiert:

„So iss der Kreis auch eigentlich immer gegeben, dass man also nie (.) hier, du musst mal erstmal deine Erfahrungen hier machen, sondern pass auf, da wohnen sozial Schwache in dem Bereich, da wohnen äh, viele Russen, da wohnen viele ähm, aus, aus äh, Russlanddeutsche, die muss man auch betrachten, die sind auch anders, die heißen plötzlich äh, alle Gerald oder Manfred und haben ‘n russischen Nachnamen, man wundert sich, wie kommen die auf den Namen Manfred, (unv.) ähm, ja, und äh, wo treffen die sich, was machen die, was haben die denn für‘ne Religion, und und warum laufen die in Schwarz rum und so.“ (Herr Kaminski, Z. 865–872)

Das Zitat enthält sowohl klassistische („sozial Schwache“), als auch rassistische Äußerungen („Russen [...] Russlanddeutsche [...] die sind auch anders“). Darüber hinaus zeigt sich eine Art Neugier, bei der deutlich wird, dass ‚die Anderen‘ als fremd eingestuft und von außen skeptisch betrachtet werden. Man versucht auf Distanz ‚Wissen‘ über sie zu generieren. Der Interviewte betont den Nutzen der Weitergabe von Erfahrungswissen, weil dadurch eigene Erfahrungen erspart werden können (Herr Kaminski, Z.

865–867). D. h. die über die Jahre gesammelten Erfahrungen werden an neue Kolleg*innen in Form von simplifizierenden und pauschalisierenden Klassifikationen weitergegeben. Durch die Zusammensetzung der Funkwagenteams aus erfahrenen und weniger erfahrenen Personen wäre der „Kreis“ (Herr Kaminski, Z. 865) bzw. Kreislauf von ‚Wissen‘ über ‚andere‘ in der Dienstgruppe gegeben, denn die Metapher des Kreises suggeriert ein geschlossenes System.

Während es in diesem Unterabschnitt bisher um die mündliche Weitergabe von Erfahrungen bzw. daraus generiertem ‚Wissen‘ ging, zeigt sich im Material, dass sich dieses ‚Wissen‘ auch zu einer Objektivation verfestigen kann. Bei Objektivationen handelt es sich u. a. um materielle Gegenstände oder beobachtbare Ergebnisse von Handlungen (Bührmann 2014, S. 43), wie z. B. eine Kriminalitätsstatistik, welche auf Basis von Kontrollen erstellt wurde. Solch eine Statistik kann als Begründung genutzt werden, um einen öffentlichen Raum als „gefährlichen“ bzw. „kriminalitätsbelasteten“ Ort (im Folgenden: GKO) zu labeln, wodurch dort anlasslose Kontrollen durchgeführt werden dürfen. Dass sich die Kontrollen an solchen Orten auf bestimmte Personen fokussieren, wird u. a. anhand der gestellten rhetorischen Frage illustriert:

„Und wenn ich halt feststelle, dass an (.) an DIESEM Ort MENSCHEN aus dem afrikanischen Kontinent Straftaten begehen, [...] wen soll ich’n jetzt kontrollieren?“ (Herr Blum, Z. 636–639)

Die Äußerung impliziert eine Verallgemeinerung von den bisher erfassten Tatverdächtigen auf alle Personen, die – auf Basis ihres optischen Erscheinungsbildes – von der Polizei dem „afrikanischen Kontinent“ (Herr Blum, Z. 637) zugeordnet werden und sich an einem GKO aufhalten. Das individuelle Verhalten der Personen wird damit irrelevant; was zählt, ist die Anwesenheit an dem Ort sowie ein migrantisch gelesenes Erscheinungsbild. Werden bestimmte Personen überdurchschnittlich oft kontrolliert, können auch mehr „Treffer“ (Herr Dreher, Z. 813) in dieser konstruierten Gruppe verzeichnet werden. So zeigt sich, dass Racial Profiling im Sinne einer selbsterfüllenden Prophezeiung erfolgt, denn es wird auf Basis einer selbst erschaffenen Statistik gehandelt. Die Statistik stellt insofern neues von der Polizei generiertes ‚Wissen‘ dar, das weitere polizeiliche Handlungen beeinflusst und auch in den gesamtgesellschaftlichen Diskurs einfließt.

4.2.2 In der Gesundheitsversorgung Geflüchteter

Auch in der Gesundheitsversorgung Geflüchteter wird ‚neues Wissen‘ über Geflüchtete generiert, so etwa im Kontakt mit Geflüchteten selbst, die innerhalb der Regelstrukturen auftauchen. So werden Geflüchtete beispielsweise im Kontext als „arabische Großfamilie“ (Frau Beck, Pos. 114) wahrgenommen, mit denen man zunächst lernen müsse, umzugehen (Frau Beck, Pos. 114). So ‚lernt‘ Frau Beck von einem Mann, wie in seinem Herkunftsland vermeintlich mit Substanzkonsum umgegangen wird:

„Der hat gesagt, in Eritrea kommt man ins Gefängnis oder wird von der Familie verstoßen, wenn man Alkohol trinkt [...] Und die werden den Teufel tun zu erzählen, dass sie Alkohol trinken. Weil sie Angst haben, dass die Familien das erfahren und, und, und. Solche Sachen.“ (Frau Beck, Pos. 51)

Dieses neuerworbene ‚Wissen‘ ist in zweierlei Hinsicht problematisch: es pauschalisiert erstens alle Menschen aus einem Land und wird zweitens derart weiterverwendet als Grundlage für die eigene, auch zukünftige Herangehensweise, wie hier beispielsweise für die Konzeption von Schulungsinhalten, in denen dann u. a. referiert wird „welche Länder, was kulturelle Hintergründe in den Ländern sind“ (Frau Beck, Pos. 91).

Des Weiteren wird polizeibehördlich produziertes ‚neues‘ rassistisches ‚Wissen‘ über die Verknüpfung von (Rauschgift-)Kriminalität und Herkunftsländern durch das Heranziehen von Polizeistatistiken zur Legitimation des eigenen Handelns genutzt:

„Da steht darin, wie hoch der Anteil der Ausländer ist und wie viele davon Geflüchtete und aus welchen Nationen. Und da steht übrigens Georgien an erster Stelle bei der Rauschmittelkriminalität.“ (Frau Beck, Pos. 103)

Hier hat die Produktion von ‚neuem‘ rassistischem ‚Wissen‘ aus der Polizei einen Einfluss auf einen jährlich erscheinenden Bericht des Gesundheitsamtes der Kommune, indem Geflüchtete und Ausländer*innen als eigene Kategorie aufgeführt werden.

Durch Unsicherheiten entsteht ebenfalls neues ‚Wissen‘, das Sicherheit herstellt bei vermeintlichen Un-

sicherheiten. Das Bedürfnis nach behördlicher Kontrolle Geflüchteter im Sinne der vermeintlichen Mehrheitsgesellschaft zeigt sich zusätzlich bei bestimmten genehmigungspflichtigen Leistungen. Diese werden von den Behörden häufig dem*der Amtsarzt*ärztin für ein extra Prüfverfahren vorgelegt. So hat sich in einer Kommune das gängige Verfahren etabliert, bei dem ein Entzug selbst bei einer akuten Krankenhauseinweisung nicht automatisch genehmigt wird. Frau Schumacher erläutert:

„Und insofern muss dann eine Krankenhauseinweisung erfolgen gegebenenfalls, die wir dann ja erst wieder amtsärztlich prüfen lassen und dann ja oder nein, eine Kostenübernahmeerklärung ausstellen. Und eher kann er sich halt nicht in stationäre Behandlung begeben.“ (Frau Schumacher, Pos. 116)

Die Erläuterungen zeigen, dass anstelle einer direkten Genehmigung durch das Sozialamt immer eine Legitimation durch weiteres ärztliches Personal des Amtes erfolgen muss. Dies wird im Gegensatz dazu in einer anderen Kommune als selbstverständliche Leistung gesehen ohne das automatisierte Einholen einer amtsärztlichen Beurteilung: „wenn jetzt jemand zum Beispiel in einen Entzug gehen möchte, dann ist das auf jeden Fall abgedeckt“ (Herr Weber, Pos. 86).

4.2.3 In der Arbeitsverwaltung

Auch in der Arbeitsverwaltung kommt es zur Produktion von ‚neuem‘ rassistischen ‚Wissen‘. Von Bedeutung ist dort zunächst die Anwendung von bestehenden rassistischen Wissensbeständen auf die konkrete Situation der Arbeitsmarktaktivierung durch die Jobcenter, von der alle Geflüchteten mit anerkanntem Asylstatus betroffen sind. Konkret bedeutet das, dass geflüchteten Frauen die für den hiesigen Arbeitsmarkt notwendigen Einstellungen, Kompetenzen und Fähigkeiten abgesprochen werden. So attestieren Behördenmitarbeitende geflüchteten Frauen entgegen des ‚alten‘ rassistischen Stereotypes ‚der ungebildeten arabischen Frau‘ zwar, im Herkunftsland bereits Zugang zu Bildung gehabt zu haben, gleichzeitig aber nicht in der Lage zu sein, die vermeintlich ‚modernen‘ Unterrichtsformen der Arbeitsverwaltung zu durchlaufen. Der Erwerb berufsbezogener Sprache erscheint für diese Gruppe mindestens problematisch.

„Denn, wo kann man berufsbezogene Sprache lernen? Heißt eben berufsbezogen. Das kann ich jetzt nicht irgendwo im Frontalunterricht erkennen. Ne? [...] Die Frauen sind aus ihren Heimatländern gewohnt, Frontalunterricht zu haben. Wir sind schon viel, viel weiter. Wir arbeiten, ne, in eigenen Arbeitsgruppen. Das sind riesengroße Probleme für Frauen.“ (Jobcenter, Herr Körber, Z. 881)

Das Ziel sprachlicher Qualifizierung ist nicht die Arbeitsmarktteilhabe der Frauen, sondern das Zurechtfinden in einem ‚weiblichen Alltag‘:

(...), um beim Arzt die Chance zu haben, vernünftig zu kommunizieren, an der Schule, mit der Nachbarschaft, beim Sportverein, im kulturellen Bereich.“ (Jobcenter, Herr Körber, Z. 925)

Ähnlich verhält es sich mit der Zuschreibung von Sorgearbeit: aus der scheinbar ausschließlichen Fokussierung geflüchteter Frauen auf Kinderbetreuung wird in der Arbeitsverwaltung eine per se-Ablehnung institutioneller Kinderbetreuung durch geflüchtete Frauen abgeleitet bzw. unterstellt. Die Zuschreibung, alle muslimischen Frauen lebten in einem ‚rückständig-orientalischen‘ Geschlechterregime, in dem der Mann der Frau eine Erwerbstätigkeit verbiete, führt zur pauschalen Vermittlung in das Modell eines männlichen Familienernährers, da dieses für Geflüchtete ‚passend‘ sei. In der Folge adressieren Jobcenter Männer als (zukünftige) Familienernährer und vermitteln Frauen in prekäre Zuverdienerinnen-Jobs.

Hinzu kommt: Erfahrungen mit rassistischen Ausschlüssen am Arbeitsmarkt aufgrund des Kopftuchtragens, die sowohl geflüchtete Musliminnen als auch Mitarbeitende in Arbeitsmarktmaßnahmen sammeln, generieren ‚neues‘ rassistisches ‚Wissen‘ um die Unvereinbarkeit des Kopftuchtragens mit spezifischen beruflichen Tätigkeitsprofilen.

„Es geht um Hygiene. Wenn ich einen alten Menschen wasche oder bade, die Altenpfleger habe so bestimmte [...] Sachen an. Was mache ich mit dem Kopftuch? Geht gar nicht. Also, das sind so Sachen, Kopftuchproblematik haben wir das im letzten Projekt genannt.“ (Maßnahmenträger I, Frau Stoschek, Z. 687)

Der Verweis, dass die „Kopftuchproblematik“ selbst zum Inhalt der Arbeitsmarktmaßnahme wurde, manifestiert die Institutionalisierung strukturellen antimuslimischen Rassismus im Kontext von Arbeitsvermittlung.

Darüber hinaus fungieren Mitarbeitende der Behörde, denen selbst ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird oder die eigene Migrationserfahrungen besitzen, als vermeintliche Expert*innen für die Gruppe Geflüchteter. Diese werden von einzelnen Jobcentern eigens dafür angeworben und besitzen dann als Nadelöhr innerhalb der Behörde eine alleinige, hohe Entscheidungsmacht:

„Deshalb picken wir uns die Frauen, von denen man denkt, oder von denen der Herr Deeb den Eindruck hat, die wollen doch mehr erreichen, die picken wir uns frühzeitig raus.“ (Jobcenter, Frau Zimmer, Z. 384)

Dabei spielt es keine Rolle, ob diese vermeintlichen Expert*innen beispielsweise für die besondere Situation von Frauen am Arbeitsmarkt (im Kontext von Flucht_Migration) geschult sind oder nicht. Die individuellen Handlungsspielräume der Mitarbeitenden im Jobcenter, die behördlicherseits unkontrolliert bleiben, zeigen sich im Material insgesamt als Einfallstor für (nicht nur) geschlechtsspezifischen Rassismus.

Selbst von Rassifizierungen betroffen, erscheint es diesen Behördenmitarbeitenden aber gleichsam wichtig, sich von den Geflüchteten durch positive Selbst- und negative Fremdzuschreibungen abzugrenzen.

„Am Anfang war ich richtig schockiert, weil für mich war das Bild Syriens ein ganz anderes in der arabischen Welt. Syrien war für uns, also jeder konnte sagen, oh, die sind alle hoch motiviert, die sind studierte Menschen, sie sind ... da konnte ... aber es ist nicht so, leider, muss man feststellen im Nachhinein.“ (Jobcenter, Herr Deeb, Z. 431)

Statt als Mittler zwischen der residenten und zugewanderten Bevölkerung zu fungieren, verwirft Herr Deeb sein positiv konnotiert-pauschales ‚Wissen‘ über ‚die Syrier*innen‘ in ‚der arabischen Welt‘ und bestärkt das bereits bestehende rassistische ‚Wissen‘ in Deutschland neuerlich.

5 Fazit

Die empirischen Ergebnisse der drei hier vorgestellten Kurzstudien zu institutionellem Rassismus in der Polizei, der Gesundheitsversorgung und der Arbeitsverwaltung haben aufgezeigt, dass institutioneller Rassismus sowohl im Rückgriff auf bestehende rassistische Wissensbestände als auch in der Produktion von ‚neuem‘ rassistischen ‚Wissen‘ zu Tage tritt. In der Analyse wurde deutlich, dass in den untersuchten Behörden Handlungsunsicherheiten im Umgang mit ‚den Anderen‘ vorherrschen, etwa, wenn anhand des Aussehens *nicht* auf das Innere der Person rückgeschlossen werden kann. Diese Handlungsunsicherheiten werden mit Rückgriff auf etablierte rassistische Wissensbestände ‚handhabbar‘ gemacht und erscheinen so als vermeintliche ‚Lösungen‘. Empirische Beispiele dafür wären der Rückgriff auf das ‚Wissen‘, welche Kleidung und welche Werte ‚westlich‘ seien, die Verstrickung in den gesellschaftlichen Diskurs, der Geflüchteten ‚gute‘ (legitime) und ‚schlechte‘ (illegitime) Motive unterstellt oder muslimische Frauen pauschal als ungebildet und in traditionellen Geschlechterrollen verhaftet vorstellt. Das den auf diese Weise konstruierten Gruppen unterstellte Verhalten wird entlang von Kategorien wie Nationalität, Ethnie, Kultur und/oder Religion verallgemeinert. Zudem erfolgt durch die Grenzziehung zwischen einem konstruierten ‚Wir‘ und ‚den Anderen‘ eine Polarisierung sowie Hierarchisierung im Sinne einer Schlechterstellung der ‚Anderen‘. Der Rückgriff auf rassistisches ‚Wissen‘ dient insofern als Orientierung im Umgang mit den Handlungsunsicherheiten innerhalb der Behörden. Der in Behörden vorhandene Handlungsspielraum wird in der Empirie der Kurzstudien durch rassistisches ‚Wissen‘ und entsprechende Entscheidungen gefüllt. Dies zeigt sich in unserem Material z. B. darin, dass die Vermittlung in Jobcentern gegenüber muslimisch gelesenen Geflüchteten dem Modell eines männlichen Familienernährers folgt. In der Empirie zeigte sich zudem, dass von Workshops zu interkultureller Kompetenz erwartet wurde, dort etwas pauschal über ‚Andere‘ zu erfahren.

Darüber hinaus zeigt die Analyse, dass Behörden vorhandenes rassistisches ‚Wissen‘ nicht ‚nur‘ nutzen, um Handlungsunsicherheiten zu begegnen, sondern auch selbst ‚neues‘ rassistisches ‚Wissen‘ produzieren. Ein empirisches Beispiel dafür wäre das ‚Lernen‘ auf Basis der Verallgemeinerung von Einzelfällen. Das derart gewonnene ‚Wissen‘ fließt nicht nur in die eigene zukünftige Herangehensweise ein,

sondern wird auch institutionalisiert an Andere weitergegeben. Einerseits in Form der Weitergabe von Erfahrungswissen im Arbeitsalltag, andererseits institutionalisiert in Form von Schulungen zu ‚kulturellen Hintergründen‘ oder in Arbeitsmarktmaßnahmen, die routinisiert die ‚Kopftuchproblematik‘ aufgreifen. Dabei kommt es auch zur Objektivierung dieses ‚Wissens‘, in der Polizei in Form von Kriminalitätsstatistiken, auf die andere Behörden zugreifen und ihr eigenes Handeln wiederum legitimieren. Darüber hinaus wird ‚neues‘ rassistisches ‚Wissen‘ auch durch vermeintliche Expert*innen in den Behörden produziert, denen aufgrund eigener oder familiärer Migrationserfahrung ein Expert*innen-Status zugeschrieben wird, denn auch Personen, die selbst negativ von Rassismus betroffen sind, können Rassismus (re-)produzieren.

Die (Re-)Produktion von rassistischem ‚Wissen‘ innerhalb von Behörden bleibt nicht folgenlos. Behörden haben eine machtvolle Stellung gegenüber ihren Klient*innen, denn sie entscheiden welche Therapie (nicht) genehmigt wird, welche Maßnahmen für geflüchtete Frauen geeignet seien und welche Personen einer konstruierten Gruppenzugehörigkeit wo gezielt kontrolliert werden. Gerade im Kontext von institutionellem Rassismus passen sich Individuen (in unserem Fall Mitarbeitende in Polizei, Gesundheitswesen und Arbeitsverwaltung) an bestehende „Strukturen von Organisationen, eingeschliffene Gewohnheiten, etablierte Wertvorstellungen und bewährte Handlungsmaximen“ (Rommelspacher 2009, S. 30) an, so dass institutioneller Rassismus auch dann funktioniert, wenn einzelne Behördenmitarbeiter*innen rassistische Denk- und Handlungsweisen ablehnen.

Wir sehen folgende mögliche Handlungsoptionen. Da die Bekämpfung von Rassismus vom Verständnis der Erscheinungsformen und Entstehungsmechanismen abhängt, würde die *Anerkennung von institutionellem Rassismus* als Problem den Weg eröffnen entsprechende Lösungsmöglichkeiten zu etablieren. Zugleich gilt, dass ‚Gelerntes‘ auch (aktiv) ‚verlernt‘ werden kann. María do Mar Castro Varela spricht in diesem Zusammenhang von der „postkoloniale[n] Praxis des Verlernens [...] Dabei geht es um das Transparentmachen von Macht- und Herrschaftsverhältnissen und weniger um das Kennenlernen der ‚Anderen‘“ (Castro Varela, María do Mar 2009, S. 167). Eine entsprechende Verschiebung des Fokus in Workshops zu interkultureller Kompetenz wäre nur ein möglicher Schritt. Im Arbeitsalltag könnten die Etablierung von Supervision und einer regelmäßigen

systematischen Nachbereitung behördlicher Einsätze und Entscheidungen zu nachhaltigen Veränderungen beitragen und einer unreflektierten Weitergabe von Erfahrungen entgegenwirken. Darüber hinaus wäre das Vier-Augen-Prinzip bei behördlichen Handlungsspielräumen ein Ansatzpunkt, um institutionellen Rassismus zu begrenzen. Hier müsste jedoch sichergestellt werden, dass etablierte Wertvorstellungen und bewährte Handlungsmaxime mit Hilfe dieses Prinzips durchbrochen und nicht erneut bestätigt werden. Darüber hinaus wäre eine systematische Auseinandersetzung im behördlichen Umgang mit vermeintlichen „Sprachbarrieren“ im Kontext der jüngeren Flucht_Migration angebracht. Die im Material vorgefundenen behördlichen Ad-hoc-‚Lösungen‘ – von dem spontanen Einspringen von Beschäftigten der Security-Dienste bis zum Abweisen von Klient*innen – verweisen darauf, dass der behördliche Umgang mit Mehrsprachigkeit gegenwärtig noch (immer) keine Normalität darstellt. Gleichwohl zeigen sich in einigen Behörden Ansätze, die eine positive Auswirkung auf die sprachliche Verständigung mit Klient*innen haben, etwa die Implementation eines Übersetzungsangebotes (in Form einer Videoübersetzung). Solche Wege werden aber bislang nur von wenigen Behörden beschritten.

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.

Die drei Kurzstudien verdeutlichen auch, dass Rassismus mit anderen gesellschaftlichen Machtverhältnissen verflochten ist. In der Konstruktion muslimischer Frauen zeigt sich die Intersektion von Rassismus und Sexismus, in den Adressierungen substanzkonsumierender Geflüchteter sowie den polizeilichen Erzählungen über als „sozial Schwache“ gelabelte Personen wird die Intersektion von Rassismus und Klassismus deutlich. Letztlich bedarf es hier weitergehender beziehungsweise kontinuierlicher Forschung.

6 Literaturverzeichnis

- Abdul-Rahman, Laila, Hannah Espín Grau, Luise Klaus und Tobias Singelstein. 2020. Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung. Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt*innen“ (KviAPol). Ruhr-Universität Bochum. [Online verfügbar](#).
- Aden, Hartmut. 2017. Anlasslose Personenkontrollen als grund- und menschenrechtliches Problem. In *Zeitschrift für Menschenrechte – Journal for Human Rights* 11 (2): 54–65. [Online verfügbar](#).
- Ahlberg, Beth Maina, Sarah Hamed, Suruchi Thapar-Björkert und Hannah Bradby. 2019. Invisibility of Racism in the Global Neoliberal Era: Implications for Researching Racism in Healthcare. In *Frontiers in sociology* 4. DOI: 10.3389/fsoc.2019.00061.
- Akbulut, Nurcan, Naomi Limaro, Lisa Wandschneider, Rhanjeet Dhonkal, Nadav Davidovitch, John Middleton und Oliver Razum. 2020. ASPHER statement on racism and health: racism and discrimination obstruct public health's pursuit of health equity. In *International journal of public health* 65 (6): 727–729. DOI: 10.1007/s00038-020-01442-y.
- Akbulut, Nurcan und Oliver Razum. 2021. *Considerations on the relationship between Othering and Public Health*. (Social Epidemiology Discussion Papers (SEDiP), 1). Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Alexopoulou, Maria. 2021. Rassismus in der Geschichte der Einwanderungsgesellschaft Deutschland. In *Bürger & Staat* 71 (1/2): 12–23.
- Asmus, Hans-Joachim und Thomas Enke. 2016. *Der Umgang der Polizei mit migrantischen Opfern. Eine qualitative Untersuchung*. Wiesbaden: Springer VS. [Online verfügbar](#).
- Auma, Maureen Maisha. 2017. *Rassismus*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. [Online verfügbar](#), zuletzt aktualisiert am 31.05.2021.
- Bartig, Susanne, Dorina Kalkum, Ha Mi Le und Aleksandra Lewicki. 2021. *Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Gesundheitswesen*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 03.02.2022.
- Beigang, Steffen, Karolina Fetz, Dorina Kalkum und Magdalena Otto. 2017. *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos Verlag. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 03.02.2021.
- Beiser, Morton und Feng Hou. 2016. Mental Health Effects of Premigration Trauma and Postmigration Discrimination on Refugee Youth in Canada. In *The Journal of Nervous and Mental Disease* 204 (6): 464–470.
- Belina, Bernd und Jan Wehrheim. 2020. 'Danger Zones': How Policing Space Legitimizes Policing Race. In *Doing Tolerance. Urban Interventions and Forms of Participation*, Hrsg. María do Mar Castro Varela und Barış Ülker, 95–114. Opladen: Barbara Budrich
- Bornwasser, Manfred. 2009. Ethnische Vielfalt im eigenen Land: Eine nicht nur sprachliche Herausforderung im Innen- und Außenverhältnis der Polizei. In *Polizei und Fremde – Fremde in der Polizei*, Hrsg. Karlhans Liebl, 13–44. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Studien zur inneren Sicherheit).
- Brussig, Martin, Dorothee Frings und Johannes Kirsch. 2019. *Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung*. 2. Aufl. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 02.09.2021.

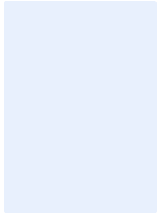
- Bührmann, Andrea D. 2014. Die Dispositivanalyse als Forschungsperspektive in der (kritischen) Organisationsforschung – Einige grundlegende Überlegungen am Beispiel des Diversity Managements. In *Organisationsforschung nach Foucault. Macht - Diskurs – Widerstand*, Hrsg. Ronald Hartz und Matthias Rätzer, 39–60. Bielefeld: transcript (Sozialtheorie).
- Castro Varela, María do Mar. 2009. Interkulturelle Kompetenz, Integration und Ausgrenzung. In *Interkulturelle Kompetenz im Wandel. Grundlegungen, Konzepte und Diskurse*, Hrsg. Matthias Otten, Alexander Scheitza und Andrea Cnyrim, 155–170. Münster: Literatur Verlag.
- Castro Varela, María do Mar. 2010. Un-Sinn: Postkoloniale Theorie und Diversity. In *Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen*, Hrsg. Fabian Kessl und Melanie Plöber, 249–262. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (SpringerLink Bücher).
- Clarke, Adele E. 2012. Situationsanalyse. Grounded Theory nach dem Postmodern Turn. Hrsg. und mit einem Vorw. von Reiner Keller. Wiesbaden: Springer VS (Interdisziplinäre Diskursforschung).
- Dengler, Pascal und Naika Foroutan. 2017. Die Aufarbeitung des NSU als deutscher Stephen-Lawrence-Moment? – Thematisierung von institutionellem Rassismus in Deutschland und Großbritannien. In *Rassismuskritik und Widerstandsformen*, Hrsg. Karim Fereidooni und Meral El, 429–446. Wiesbaden: Springer VS. [Online verfügbar](#).
- End, Markus. 2017. *Antiziganistische Ermittlungsansätze in Polizei- und Sicherheitsbehörden. Kurzexpertise im Auftrag des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma*. Heidelberg. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 28.07.2021.
- Ewert, Benjamin. 2012. Nutzer im Gesundheitswesen: Koproduzenten zwischen Autonomieansprüchen, Kompetenzanforderungen und Versicherung. In *WSI-Mitteilungen* 65 (3): 169–178.
- Foroutan, Naika. 2020. Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft. In *Aus Politik und Zeitgeschichte* 70 (42-44): 12–18. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 13.01.2022.
- Foroutan, Naika, 2021. *Die postmigrantische Gesellschaft: ein Versprechen der pluralen Demokratie*. 2. unveränderte Aufl. Bielefeld: transcript Verlag. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 03.02.2022.
- Friedrich, Sebastian und Johanna Mohrfeldt. 2015. „Das ist normal“ – Mechanismen des institutionellen Rassismus in polizeilicher Praxis. In *Rassistische Diskriminierung und rechte Gewalt: an der Seite der Betroffenen beraten, informieren, intervenieren*, Hrsg. Opferperspektive e.V., 194–203, 2. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Graevskaia, Alexandra, Annelie Molapisi, Benedikt Müller, Nina Müller, Jan Thews, Rafael Behr et al. 2021. *Polizei und Migration: Jenseits von Rekrutierung und Weiterbildung*. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation, IAQ-Report 2021-04. [Online verfügbar](#).
- Hall, Stuart. 1994. *Rassismus und kulturelle Identität*. Hamburg: Argument-Verlag, Ausgewählte Schriften 2.
- Hall, Stuart. 2000. Rassismus als ideologischer Diskurs. In *Theorien über Rassismus*, Hrsg. Nora Räthzel, 7–16. Nachdr. Hamburg: Argument-Verlag.
- Hall, Stuart. 2004. *Ideologie, Identität, Repräsentation*. Hamburg: Argument-Verlag, Ausgewählte Schriften 4
- Hark, Sabine und Paula-Irene Villa. 2017. *Unterscheiden und herrschen. Ein Essay zu den ambivalenten Verflechtungen von Rassismus, Sexismus und Feminismus in der Gegenwart*. 2. Aufl. Bielefeld: transcript (X-Texte zu Kultur und Gesellschaft).
- Heidemann, Dirk. 2021. Wir sind doch die Guten!? Zur Kritikfähigkeit der Polizei am Beispiel der aktuellen Diskussion um eine Studie zum Rassismus innerhalb der Polizei. In *Rassismus, Rechtsextremismus, Polizeigewalt. Beiträge für und über eine rechtsschaffen(d)e, demokratische Bürgerpolizei*, Hrsg. Thomas Feltes und Holger Plank, 123–134. Frankfurt a.M.: Verlag für Polizeiwissenschaft.

- Heinemann, Alisha M. B. und Paul Mecheril. 2016. Institutioneller Rassismus als Analyseperspektive. Zwei Argumente. In *Ideologien der Ungleichwertigkeit*, Hrsg. Heinrich-Böll-Stiftung, 45–54. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung (Schriften zur Demokratie)
- Hormel, Ulrike und Albert Scherr. 2004. *Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Huke, Nikolai. 2020. *Ganz unten in der Hierarchie. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete*. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 06.09.2021.
- Hunold, Daniela und Maren Wegner. 2020. Rassismus in der Polizei: Zum Stand der Forschung. In *Aus Politik und Zeitgeschichte* 70 (42-44): 27–32.
- Igel, Ulrike, Elmar Brähler und Gesine Grande. 2010. Der Einfluss von Diskriminierungserfahrungen auf die Gesundheit von MigrantInnen. In *Psychiatrische Praxis* 37 (4): 183–190. DOI: 10.1055/s-0029-1223508.
- Jaehrling, Karen und Matthias Knuth. 2010. Die Widerständigkeit von Geschlecht und Kultur im aktivierenden Sozialstaat. In *Arbeitsmarktintegration und Integrationspolitik. Zur notwendigen Verknüpfung zweier Politikfelder. Eine Untersuchung über SGB II-Leistungsbeziehende mit Migrationshintergrund*, Hrsg. Matthias Knuth, 197–212. Baden-Baden: Nomos Verlag
- Jäger, Margarete und Heiko Kauffmann, Hrsg. 2002. *Leben unter Vorbehalt: institutioneller Rassismus in Deutschland*. Duisburg: DISS.
- Jäger, Siegfried. 2012. *Kritische Diskursanalyse: Eine Einführung*. 6. vollständig überarbeitete Aufl. Münster: Unrast.
- Jäger, Siegfried und Margarete Jäger. 2002. Das Dispositiv des Institutionellen Rassismus. Eine diskurstheoretische Annäherung. In *Leben unter Vorbehalt: institutioneller Rassismus in Deutschland*, Hrsg. Margarete Jäger und Heiko Kauffmann, 15–29. Duisburg: DISS. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 03.02.2022.
- Karabulut, Aylin. 2020. *Rassismuserfahrungen von Schüler*innen. Institutionelle Grenzziehungen an Schulen*. Wiesbaden: Springer (Springer eBook Collection). [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 03.02.2022.
- Kaufmann, Margrit E., Laura Otto, Sarah Nimführ und Dominik Schütte, Hrsg. 2019. *Forschen und Arbeiten im Kontext von Flucht*. Wiesbaden: Springer.
- Kluge, Ulrike, Marion Christina Aichberger, Andreas Heinz, Christiana Udeogu-Gözalan und Dana Abdel-Fatih. 2020. Rassismus und psychische Gesundheit. In *Der Nervenarzt* 91: 1017–1024. DOI: 10.1007/s00115-020-00990-1.
- Koopmans, Ruud, Susanne Veit und Ruta Yemane. 2019. Taste or statistics? A correspondence study of ethnic, racial and religious labour market discrimination in Germany. In *Ethnic and Racial Studies* 42 (16): 233–252. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 02.09.2021.
- Kothen, Andrea. 2002. Rassismus hat viele Gesichter – die Soziale Ausgrenzung von Flüchtlingen. In *Leben unter Vorbehalt: institutioneller Rassismus in Deutschland*, Hrsg. Margarete Jäger und Heiko Kauffmann, 55–67. Duisburg: DISS.
- Krieger, Nancy (2012): Methods for the Scientific Study of Discrimination and Health: An Ecosocial Approach. In: *American Journal of Public Health* 102 (5): 936–944. DOI: 10.2105/AJPH.2011.300544.
- Mecheril, Paul und Claus Melter. 2009. Rassismustheorie und -forschung in Deutschland. Kontur eines wissenschaftlichen Feldes. In *Rassismuskritik. 1. Rassismustheorie und -forschung*, 2. Aufl., Hrsg. Claus Melter und Paul Mecheril, 13–22. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag.

- Mohammadzadeh, Zahra. 2016. Gesundheitsversorgung der Flüchtlinge – die Perspektive des öffentlichen Gesundheitsdienstes. In *Flucht und Migration: Herausforderungen und Chancen für Kommunen*, Hrsg. Jürgen Hartwig und Dirk Willem Kroneberg, 102–111. Berlin: Verlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V.
- Osterkamp, Ute und Klaus Holzkamp. 1996. *Rassismus als Selbstentmächtigung: Texte aus dem Arbeitszusammenhang des Projektes Rassismus/Diskriminierung*. Originalausg. Berlin: Argument-Verlag (Argument-Sonderband).
- Razum, Oliver, Nurcan Akbulut und Kayvan Bozorgmer. 2020. Diversität und Diskriminierung am Beispiel der Gesundheit und gesundheitlichen Versorgung von Migrant*innen und Geflüchteten. In *Handbuch Gesundheitswissenschaften*, 7, überarbeitete Aufl., Hrsg. Oliver Razum und Petra Kolip, 621–646. Weinheim: Beltz.
- Rommelspacher, Birgit. 2009. Was ist eigentlich Rassismus? In *Rassismuskritik. 1. Rassismustheorie und -forschung*, 2. Aufl., Hrsg. Claus Melter und Paul Mecheril, 25–38. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag.
- Rumpel, Andrea und Jana Tempes. 2019. Einbindung von Übersetzenden im Kontext der Flucht. Rollenverständnisse, Chancen und Herausforderungen. In *Forschen und Arbeiten im Kontext von Flucht*, Hrsg. Margrit E. Kaufmann, Laura Otto, Sarah Nimführ und Dominik Schütte, 193–213. Wiesbaden: Springer. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 29.05.2020.
- Salikutluk, Zerrin, Johannes Giesecke und Martin Kroh. 2020. *The Situation of Female Immigrants on the German Labour Market: A Multi-Perspective Approach*. Berlin; DIW. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 02.09.2021.
- Scheu, Tobias, Julia Schmidtke und Jürgen Volkert. 2020. »Ich brauche gute Arbeit. Nicht einfach Arbeit, aber gute Arbeit«. Bedeutung, Hürden und Einflussfaktoren der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter aus Sicht von Geflüchteten und Jobcentern. In *Z'Flucht* 4 (2): 181–212. DOI: 10.5771/2509-9485-2020-2-181.
- Schnapka, Charlotte und Thomas Schäfer. 2019. Der Umgang unbegleitet geflüchteter Jugendlicher mit rassistischer Diskriminierung in Dresden und die Auswirkungen auf ihr psychisches Wohlergehen. In *Z'Flucht* 3 (2): 177–218. DOI: 10.5771/2509-9485-2019-2-177.
- Spittler, Gerd. 2001. Teilnehmende Beobachtung als Dichte Teilnahme. In *Zeitschrift für Ethnologie* 126 (1): 1–25.
- Strauss, Anselm L. und Juliet M. Corbin. 1996. *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Terkessidis, Mark. 2004. *Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive*. Bielefeld: transcript (Kultur und soziale Praxis). [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 03.02.2022.
- Terkessidis, Mark. 2021. Was ist Rassismus? In *Bürger & Staat* 71 (1/2):4–11.
- Tießler-Marenda, Elke, Natalia Bugaj-Wolfram und Claudias Voigt. 2021. *Schwierigkeiten von EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern in der Durchsetzung von Leistungsansprüchen. Auswertung der Umfrage zu Praxiserfahrungen der Mitarbeitenden in der Beratung*. Berlin: Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege e.V. (BAGFW). [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 10.01.2022.
- Uslucan, Haci-Halil und Cem Serkan Yalcin. 2012. *Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration. Analyse bestehender Forschungsstände*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 14.02.2022
- Weichselbaumer, Doris. 2020. Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves. In: *ILR Review* 73 (3): 600–627. [Online verfügbar](#), zuletzt geprüft am 02.09.2021.

- Wurzbacher, Steffen. 1997. *Gut beraten. Abgeschoben ... Flüchtlingssozialarbeit zwischen Anspruch und Wirklichkeit*. Karlsruhe: Von-Loeper-Literaturverlag
- Yeboah, Amma. 2017. Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In *Rassismuskritik und Widerstandsformen*, Hrsg. Karim Fereidooni und Meral El, 143–161. Wiesbaden: Springer VS. [Online verfügbar](#).

Autorinnen



Alexandra Graevskaia

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie
der Universität Duisburg-Essen

Mail: alexandra.graevskaia@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 91742



Dr. Katrin Menke

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der
IAQ-Forschungsabteilung Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität (AIM)
Forschungsgruppe "Migration und Sozialpolitik"

Mail: katrin.menke@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 92411



Andrea Rumpel

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der
IAQ-Forschungsabteilung Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität (AIM)
Forschungsgruppe "Migration und Sozialpolitik"

Mail: andrea.rumpel@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 92683

IAQ-Report 2022 | 02

Redaktionsschluss: 07.02.2022

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

IAQ-Reports:

<https://www.uni-due.de/iaq/reihen.php>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir
über eine Mailingliste:

<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007
in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektroni-
sche Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

Redaktion:

Claudia Braczko
claudia.braczko@uni-due.de

Thomas Haipeter
thomas.haipeter@uni-due.de

IAQ im Internet
<https://www.uni-due.de/iaq/>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/75438

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20220216-082232-0

Alle Rechte vorbehalten.