

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Rassismuskritik

Was muss ich wissen?

Was kann ich tun?

Was kann die (Bundes-)Verwaltung leisten?

Prof. Dr. Karim Fereidooni

Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung

Gliederung

- Was muss ich wissen?
- Was kann ich tun?
- Was kann die (Bundes-)Verwaltung leisten?
- Literatur

Was muss ich wissen?

„Eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden“ (Essed 1992, S. 375).

Formen von Rassismus

- Klassisch: hierarchische Unterscheidung zwischen unterschiedlichen biologischen Rassen. Die weiße Rasse ist der gelben, roten und schwarzen Rasse überlegen.
- Neo-Rassismus/Kulturrassismus: höher- und Minderwertigkeit von Kulturen und Unvereinbarkeit von Kulturen
- Çiçek/Heinemann/Mecheril (2014):
Primäre Rassismuserfahrungen: Explizit rassistische Botschaften; (direkt oder indirekt)
Sekundäre Rassismuserfahrungen: Erfahrungen, die dann entstehen, wenn eigene Rassismuserlebnisse zum Thema werden und gleichzeitig dethematisiert werden.

Was muss ich wissen?

- Rassismus bildet (Mecheril/Broden 2011)
- Rassismus bringt uns allen etwas bei: Die einen lernen: „Ich bin weniger wert als andere Personen“ und die anderen lernen: „Ich bin mehr wert als andere Personen“.
- Jeder Menschen, der in der BRD sozialisiert wurde, besitzt „rassistisches Wissen“ (Terkessidis 2004)
- Bereits Kleinkinder im Alter von drei bis vier Jahren besitzen rassismusrelevante Wissensbestände und wenden diese an (Eggers 2005. Machold 2015).
- Rassismus ist eine flexible Ressource (Scherschel 2006), die besonders häufig in Entscheidungssituationen eine Rolle spielt (Wer bekommt die Stelle und wer nicht? Wer bekommt die bessere Note und wer nicht? Wer kommt als Partner*in in Frage und wer nicht?)
- Rassismus ist wirkmächtig, weil Rassismus viele Funktionen für unsere Gesellschaft und unser Bildungswesen besitzt. Welche Funktion besitzt Rassismus im Universitätskontext?

Was muss ich wissen?

Was untersucht Rassismuskritik?

- „Wann, wie und zu welchem Zweck wurden bzw. werden Menschen zu anders- und fremdartigen, sowie minderwertigen und gefährlichen Wesen gemacht und welche Auswirkung hatte bzw. hat das für diese Menschen bzw. welche Funktion hat das für die gesamte Gesellschaft?

Quelle: Atali-Timmer/Fereidooni/Schroth (2023): Rassismuskritische Polizeiforschung – Eine Spurensuche. In: Daniela Hunold und Tobias Singelstein (Hrsg.), Rassismus und Diskriminierung in der polizeilichen Praxis. Eine Bestandsaufnahme. Springer VS.

Was muss ich wissen?

Auf diese Fragen sollten Sie Antworten finden:

- Was hat Rassismus mir beigebracht, obwohl ich nicht rassistisch sein möchte?
- Was passiert in meinem Arbeitskontext rassismusrelevantes?
- Inwiefern reproduzieren meine Materialien, die ich für meine Tätigkeit benötige, rassismusrelevante Wissensbestände?
- Was muss ich in meinem Arbeitskontext machen, damit Rassismus ein Stück weit weniger vorkommt?

Was muss ich wissen?

▪ Ergebnisse der Mitte Studie 2023, S. 160.

- *„Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden“.*
Stimme voll und ganz zu: 8,4 %; stimme überwiegend zu: 9,7 %; teils/teils: 23 %
- *„Sinti und Roma neigen zu Kriminalität“.*
Stimme voll und ganz zu: 11,5 %; stimme überwiegend zu: 16,9 %; teils/teils: 25,8 %
- *„Die meisten Flüchtlinge kommen nur hierher, um das Sozialsystem auszunutzen“.*
Stimme voll und ganz zu: 19 %; stimme überwiegend zu: 15,1 %; teils/teils: 29,3 %
- *„Bei der Politik, die Israel macht, kann ich gut verstehen, dass man etwas gegen Juden hat“.*
Stimme voll und ganz zu: 5,3 %; stimme überwiegend zu: 10,1 %; teils/teils: 24,2 %

Was muss ich wissen?

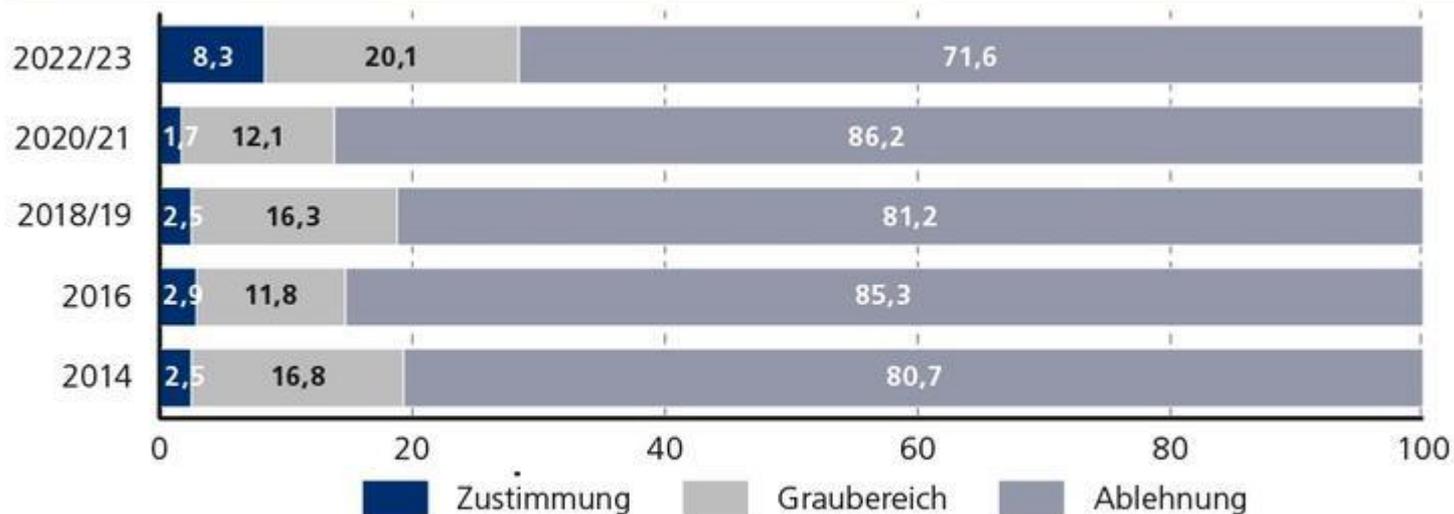
- **Ergebnisse der Mitte Studie 2023, S. 55f.**
 - *„Ohne Judenvernichtung würde man Hitler heute als großen Staatsmann ansehen“.*
Stimme voll und ganz zu: 3,3 %; stimme überwiegend zu: 8,3 %; teils/teils: 12,5%
 - *„Die Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“.*
Stimme voll und ganz zu: 12,4 % ; stimme überwiegend zu:12,6 %; teils/teils: 29,8 %
 - *„Die Bundesrepublik ist durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maß überfremdet“.*
Stimme voll und ganz zu: 12,8 ; stimme überwiegend zu: 15 %; teils/teils: 22,2 %
 - *„Auch heute noch ist der Einfluss der Juden zu groß“.*
Stimme voll und ganz zu: 4,3 ; stimme überwiegend zu: 7,5 %; teils/teils: 15,2 %

Was muss ich wissen?

■ Ergebnisse der Mitte Studie 2023

Quelle: <https://www.deutschlandfunk.de/rechtsextremismus-mitte-studie-rechtsextrem-weltbild-100.html>

Manifest rechtsextremes Weltbild in Deutschland 2014–2023 (Angaben in Prozent) **Abb. 3.4**



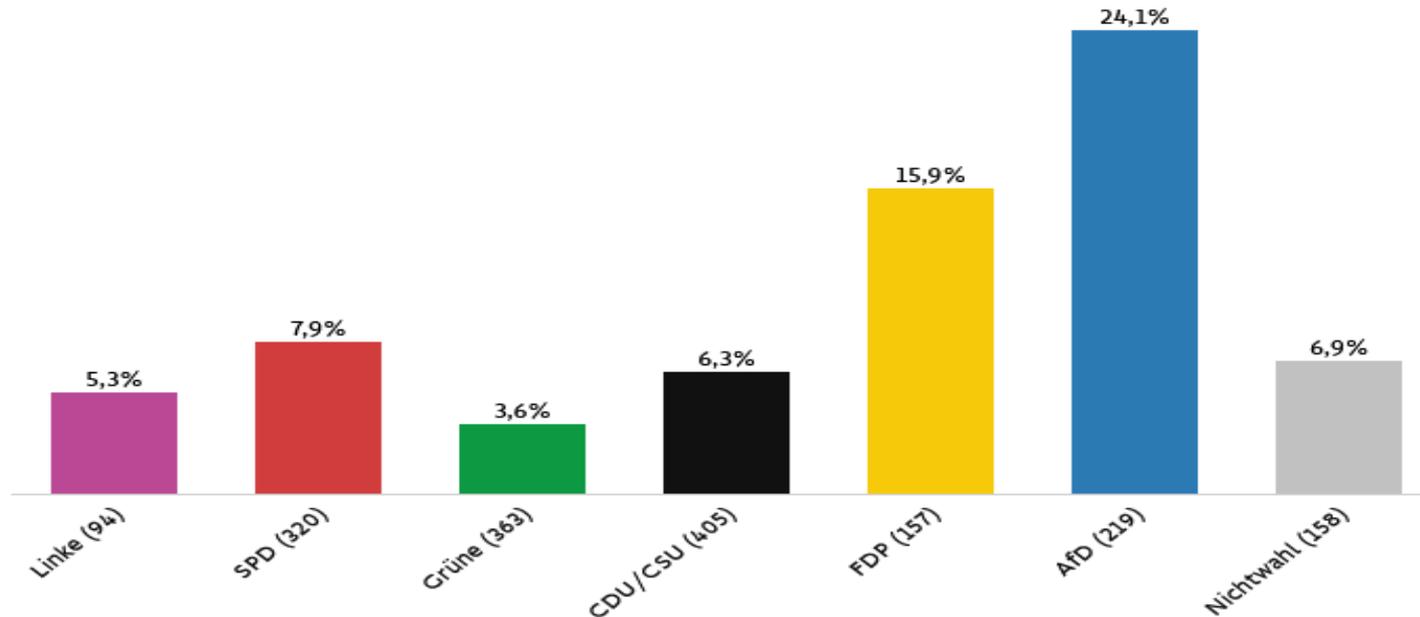
Die distanzierte Mitte · © Friedrich-Ebert-Stiftung 2023
Satz/Grafik · Gerd Kempken (Marburg)

Ergebnisse der Mitte Studie 2023

Quelle: <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/rechtsextreme-einstellungen-nehmen-laut-studie-deutlich-zu-19189582.html>

Rechtsextremes Weltbild nach Parteipräferenz

Zustimmung zu rechtsextremen Einstellungen, in Prozent



In Klammern: Anzahl der Befragten

Grafik: jpg. / Quelle: „Die distanzierte Mitte“, Friedrich Ebert Stiftung, 2023

Was muss ich wissen?

Diese Wissensbestände beeinflussen Ihre Arbeit

- Von den 14- bis 24-Jährigen, die einer der rassifizierten Gruppen angehören, berichten 73 %, eigene Rassismuserfahrungen gemacht zu haben. Unter denjenigen mit Hochschulreife sind es 58 %.
- Fast die Hälfte (49 %) der Bevölkerung ist der Ansicht, dass es unterschiedliche ‚Rassen‘ gäbe.
- Ein Drittel der Bevölkerung (33 %) bejaht, dass gewisse Völker „von Natur aus fleißiger [seien] als andere“, während etwa 27 % glauben, dass „bestimmte Kulturen viel besser [seien] als andere“.
- 39 % der Männer sind der Meinung, dass „wir [...] in einer rassistischen Gesellschaft [leben]“, unter den Frauen sind es 58 %.

Was muss ich wissen?

Diese Wissensbestände beeinflussen Ihre Arbeit

- 90 Prozent gaben an, dass ihnen nicht geglaubt wird, wenn sie Rassismus ansprechen.
- Infos zum Afrozensus (2020): Knapp 6.000 Tausend Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Deutschland wurden mithilfe eines Fragebogens befragt. Zusätzlich wurden Interviews sowie Expert*inneninterviews mit Personen aus dem Gesundheits- und Bildungsbereich geführt. Abrufbar unter: <https://afrozensus.de/reports/2020/Afrozensus-2020.pdf> (Stand: 18.06.2022)

Was muss ich wissen?

Scherschel (2006)

- Rassismus stellt Individuen und Gesellschaften „ein Interpretationsangebot zum Verstehen sozialer Vorgänge [...] bereit und bietet ihnen eine Option, soziale Welt mittels rassistisch konstruierter Kategorien zu strukturieren“ (S. 12).
- Rassismus ist eine gesamtgesellschaftliche Tatsache und kein ‚Problem‘ bestimmter gesellschaftlicher Schichten.
- Rassismus ist eine flexible symbolische Ressource.
- Facharbeiter*innen: Rassismus wird genutzt, um Konkurrenz und Angst vor einem Bedeutungsverlust der eigenen Ingroup und Nation auszudrücken.
- Akademisches Milieu: Rassismus wird genutzt, um die Regeln des Sozialen und des eigenen soziostrukturellen Kontextes zu kommunizieren und zu konsolidieren.

Was muss ich wissen?

- „Ich bin nicht weiß. Ich bin Gabriele!“
- „Ich sehe keine Hautfarben. Für mich sind alle Menschen gleich!“

Was muss ich wissen?

- [*weiß*, Anm.d.Verf.] „bezeichnet (...) eine politische Kategorie, (...) im Sinne von Machterfahrungen solcher Menschen, die als *weiß* konstruiert sind und denen meist diese Macht gar nicht bewusst ist“ (Wollrad 2005, S. 20).
- *weiß* „weist hierbei nicht auf eine (Haut)Farbe hin, sondern bezeichnet vielmehr die gesellschaftliche Position derer, die in einem ethnisch und rassistisch strukturierten Raum symbolisch und faktisch privilegierte Positionen einnehmen“ (Melter/Mecheril 2010, S. 158).
- „Wir sehen ‚Hautfarben‘, weil der Rassismus dieses Sehen erfunden und in Wissen verwandelt hat“ (Arndt 2014, S. 21).
- *weißsein* ist mehr als nur die ‚Hautfarbe‘. Es umfasst Familiengeschichten und relationale Verhältnisse in Bezug auf (kolonial)rassistische Verbrechen.
- Mit der Etablierung der „Nürnberger Rassegesetze“ waren deutsche Juden nicht mehr *weiß* genug. Ihnen wurde ihr Weißsein abgesprochen.
- Ignatiev (1995): How Irish became white (in Wohnungsanzeigen: No Blacks, no dogs, no Irish)
- Die Selbstverständnisse von Staaten können entlang der *weiß*-Schwarz Unterteilung unterschieden werden. Diese Selbstverständnisse wirken sich auf die Bevölkerung aus.

Was muss ich wissen?

Bönkost, Jule (2022): Weiße Privilegien im Alltag (Auswahl)

1. Wenn ich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werde, kann ich mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass meine Gesprächspartner:innen, so wie ich, weiß sind.
2. Wenn ich mich in einem Arbeitsverhältnis wiederfinde, das unterhalb meiner beruflichen Qualifikation liegt, hängt dies nicht mit meinem Weiß -Sein zusammen.
3. Ich muss mir keine Gedanken darüber machen, ob ich bei der Jobsuche oder auf der Arbeit eventuell nicht als „seriös“ und „professionell“ oder als „unhygienisch“ wahrgenommen werden, wenn ich eine natürliche Frisur/Kopftuch trage.
4. Beim ersten Arbeitstag muss ich nicht befürchten, von anderen Mitarbeiter:innen mit dem Putzpersonal verwechselt zu werden oder beim Parken darauf hingewiesen zu werden, dass ich mein Auto hier nicht abstellen könnte, da dies ein Mitarbeiter:innen-Parkplatz sei.
5. Ich muss nicht erleben, dass ich aufgrund meines Weiß -Seins als Token („Alibimigrant“) eingestellt und als Aushängeschild benutzt werde, um nach außen das Image einer Firma aufzupolieren.
6. Ich kann sicher sein, dass meine Kolleg:innen nicht denken, dass ich nur eingestellt wurde, um den Anteil von weißen Mitarbeitenden zu erhöhen.
7. Ich kann sicher sein, dass ich im Team nicht aufgrund meines Weiß -Seins auf eine Sonderrolle reduziert werde, z. B. als Sprachmittler:in bei Kund:innengesprächen.
8. Ich kann sicher sein, dass ich von anderen, sei dies von Kolleg:innen, Vorgesetzten oder Kund:innen, aufgrund meines Weiß -Seins keine diskriminierenden Beleidigungen oder kulturalisierenden und exotisierenden Zuschreibungen erfahre.

Was muss ich wissen?

Positioniertheit und Positionierung

„**Positioniertheit** bezeichnet die **nicht selbstgewählte Position**, die eine Person (oder Organisation) gesellschaftlich zugewiesen wird, die sie prägt und auf die auch andere reagieren, wenn relevante Markierungen (z.B. Hautfarbe, Kleidung, Rollstuhl, etc.) vorhanden sind“ .

„**Positionierung** hingegen bezeichnet die **bewusste und selbst gewählte inhaltlich-politische Position**, die eine Person in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse einnimmt und mit Praxis füllt – beispielsweise, indem mensch Privilegien teilt. Dieser Begriff benennt die individuellen und kollektiven Handlungsspielräume und Verantwortung innerhalb der existierenden gesellschaftlichen Verhältnisse. Eine bewusste Positionierung erlaubt einen reflektierten, kritischen Umgang mit der eigenen Positioniertheit, sie hebt Machtstrukturen, real existierende strukturelle Privilegien bzw. strukturelle Benachteiligungen und persönliche Prägungen allerdings nicht auf“.

Quelle: Bartel (2013). Abrufbar unter:

<https://www.adnb.de/de/10%20C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/20130201T000%20ADVD/Antidiskriminierungsberatung%20in%20der%20Praxis.%20Standards%20f%C3%BCr%20eine%20qualifizierte%20Antidiskriminierungsberatung%20ausbuchstabiert.%20Eine%20Publikation%20des%20Antidiskriminierungsverbands%20Deutschland%20%28advd%29.pdf?download>

Was muss ich wissen?

Welche Strategien wenden Menschen an, um sich nicht mit Rassismus zu beschäftigen?

Messerschmidt (2011): 4 Distanzierungsmuster in Bezug auf Rassismus

- Skandalisierung
- Verschiebung in den Rechtsextremismus
- Kulturalisierung
- Verschiebung in die Vergangenheit

Quelle: Anne Broden und Paul Mecheril (Hrsg.) (2011): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. 2. Auflage. S. 41-54.

Was muss ich wissen?

Graevskaia/Menke/Rumpel (2022): Institutioneller Rassismus in Behörden – Rassistische Wissensbestände in Polizei, Gesundheitsversorgung und Arbeitsverwaltung. Abrufbar unter: https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00075145/IAQ-Report_2022_02.pdf

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.

„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 (...) genannt“ (S. 12).

Was muss ich wissen?

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2022): Lagebild Rassismus in Deutschland. Abrufbar unter: <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/77c8d1ddddea760bc13dbd87ee9a415f/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf?download=1>

„Die **Bevölkerung mit Migrationshintergrund** ist in der **Bundesverwaltung** mit einem durchschnittlichen Anteil von **12 %** (**gegenüber 26 % in der Gesamtbevölkerung**, Stand zum Zeitpunkt der Erhebung 2019) deutlich unterrepräsentiert“ (S. 59).

„Die empirischen Ergebnisse belegen **schlechtere Karrierechancen**. Nachteile bestehen nicht nur bei der beruflichen Platzierung zu Einstellungsbeginn, sondern auch im Verlauf der weiteren Erwerbstätigkeit in der **Bundesverwaltung**, zum Beispiel bei Verbeamtungen, Beförderungen oder der Besetzung von Führungspositionen“ (S. 59).

Was muss ich wissen?

Nora Ratzmann (2022): We treat everyone the same. Formal and informal expressions of institutional discrimination against intra-eu migrant Citizens in German Job Centres. Abrufbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5467.pdf

- 103 Interviews mit EU-Bürger*innen in Deutschland und mit Mitarbeiter*innen von Jobcentern geführt

„In den Fällen, die ich untersucht habe, konnten **nur diejenigen Antragsteller*innen ihre Ansprüche erfolgreich geltend machen, die über ihre Rechte und Pflichten sehr genau informiert und mit der deutschen Sprache einigermaßen vertraut waren**, bevor sie an ihr örtliches Jobcenter herantraten“ (...) „Wer dagegen erst um weitere Informationen bitten musste oder nicht in der Lage war, seinen bzw. ihren Antrag zu begründen, **erhielt oft keine Sozialleistungen**. Diese Erfahrung machten **sowohl gering qualifizierte Antragssteller*innen aus Bulgarien** als auch **hochqualifizierte Fachkräfte aus Frankreich**. Viele fühlten sich deswegen diskriminiert“.

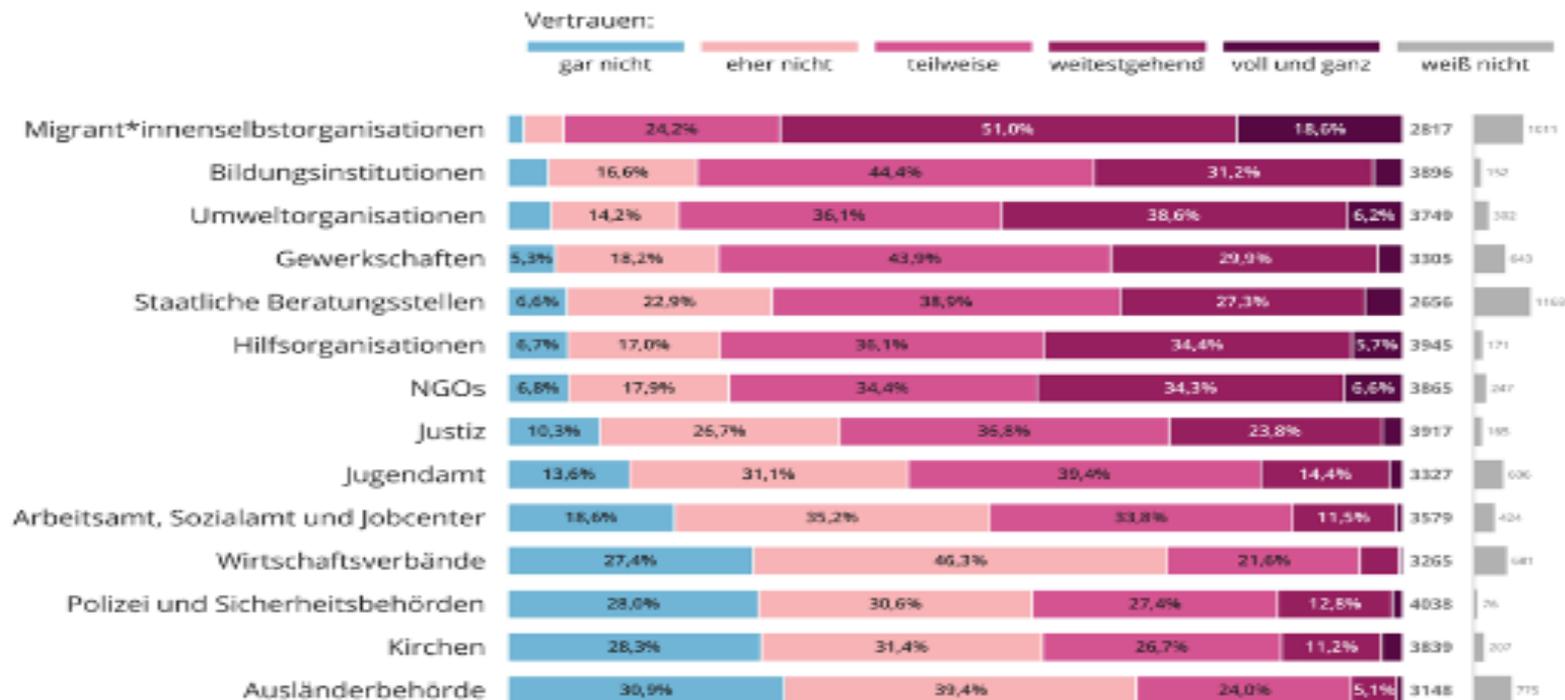
Fazit: Häufig steht **keine diskriminierende Absicht** dahinter, dass EU-Bürger*innen benachteiligt werden. Es sind eher die hohe **Arbeitsbelastung** und der **Zeitmangel** in den Jobcentern, die dazu führen, dass deren Mitarbeitende die oft komplexen Fälle vieler EU-Bürger*innen nicht angemessen bearbeiten können.

Quelle: <https://afrozensus.de/reports/2020/Afrozensus-2020.pdf> (S. 255).

7 - Wissen über Rechte, Vertrauen in Institutionen und politische Teilhabe

Abb. 90: Vertrauen der Afrozensus-Befragten in Organisationen bzw. Institutionen

Lesebeispiel: Etwa 7 von 10 (69,6 %) von 2817 Afrozensus-Befragten geben an, Migrant*innenselbstorganisationen „voll und ganz“ oder „weitestgehend“ zu vertrauen. 1011 befragte Personen geben an, dazu keine Einschätzung geben zu können.



Zajak, Sabrina et al. (2023): Wie kommt Vielfalt ins Amt? Abrufbar unter:
https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5559.pdf

- Quantitative Befragung von Stipendiat*innen und Alumni*Alumnae des Deutschlandstipendiums zu Themen wie der wahrgenommenen Attraktivität der öffentlichen Verwaltung, dem bisherigen Bewerbungsverhalten und den Diskriminierungserfahrungen (N= 115)
- Wissenschaftliche Begleitung von dreimonatigen Hospitationen der o.g. Gruppe in der Bundesverwaltung (N=21)
- 12 Interviews mit Personalverantwortlichen, die in der Bundesverwaltung tätig sind

Zajak, Sabrina et al. (2023): Wie kommt Vielfalt ins Amt? Abrufbar unter:
https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5559.pdf

- Grundsätzlich gelten **öffentliche Behörden** unter den Befragten **als attraktive Arbeitgeber**. Als **besonders attraktiv** werden die **sichere Berufsstellung und die guten Arbeitsbedingungen** eingestuft. Allerdings gibt es die **Befürchtung**, dass die **Bedingungen nicht für alle Personen gleich gut** sind. Die **Beobachtung von Unterrepräsentation**, aber auch **vermutete bzw. antizipierte Diskriminierung** sind für die eigene **Berufswahl relevant**. Gleichzeitig wird die **wahrgenommene Attraktivität einer Behörde durch die generelle Außendarstellung** beeinflusst.
- **Vorbilder**, persönliche Netzwerke oder zumindest gute Informationskanäle **können die Bewerbungswahrscheinlichkeit erhöhen**.

Zajak, Sabrina et al. (2023): Wie kommt Vielfalt ins Amt? Abrufbar unter:
https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5559.pdf

- **Zentrale Ausschreibungsorte**, wie zum Beispiel **INTERAMT**, werden im Vergleich zu anderen Kanälen **weniger genutzt**. Eine **größere Rolle** bei der Jobsuche **spielen Social-Media-Kanäle**.
- Der **Glaube an die Gültigkeit des Leistungsprinzips** ist unter den Befragten **relativ gering ausgeprägt**.
- Perspektive der Personalverantwortlichen in der Bundesverwaltung: Es bestehen bereits **zahlreiche Ansätze zur Diversitätsförderung**; gleichzeitig konnten bestehende **Lücken und Bedarfe identifiziert** werden. Ein **stärkerer Austausch zwischen den Behörden** könnte **wechselseitige Lerneffekte** fördern.

Zajak, Sabrina et al. (2023): Wie kommt Vielfalt ins Amt? Abrufbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5559.pdf

Die **Hospitationsverläufe** waren **individuell sehr unterschiedlich**. Anhand der Tagebücher lässt sich feststellen, dass ein **reger Austausch über das Thema Diversität sowohl innerhalb der Behörde als auch mit den anderen Hospitierenden als empowernd erlebt wurde** und zu positiven Hospitationserfahrungen beigetragen hat. **Negative Erfahrungen** waren häufig davon geprägt, dass eine **starke Distanz, eine geringe Diversität und eine fehlende Sensibilität für Diskriminierung innerhalb der Behörde** erlebt wurden. Eine wiederkehrende Erfahrung unter den Hospitierenden war außerdem das **Gefühl, gewissermaßen als Feigenblatt die Rolle als „Diversitäts-Botschafter*in“ einnehmen zu müssen** – ein Phänomen, das gemeinhin als **„Tokenismus“** beschrieben wird. **Für viele Hospitierende war die Erfahrung in den Behörden jedoch auch sehr positiv und führte teilweise sogar zu Anschlussbeschäftigungen.** (...) **Praktikprogramme können somit dazu beitragen, Diversität in der Bundesverwaltung zu erhöhen.**

Zajak, Sabrina et al. (2023): Wie kommt Vielfalt ins Amt? Abrufbar unter:
https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5559.pdf

Handlungsfeld Außenwahrnehmung

- **Außendarstellung gezielt verbessern** (Aktionen/Workshops zum Diversity-Tag oder an anderen Feiertagen, Sichtbarmachung bestehender Diversität, Unterzeichnung „Charta der Vielfalt“, Imagevideos)
- **Imagekampagnen entwickeln**, die proaktiv „**Ausschlussängste**“ aufgreifen
- **Ausschreibungskanäle erweitern** einschließlich der **Personalakquise über Social Media** und **Kooperationen mit Migrant*innenselbstorganisationen**

Zajak, Sabrina et al. (2023): Wie kommt Vielfalt ins Amt? Abrufbar unter:
https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5559.pdf

Handlungsfeld Auswahlverfahren

- Gestaltung der Auswahlverfahren (Zusammensetzung der Ausschüsse, Bewerbungsfragen) reflektieren und Beteiligung der Interessensvertretungen in Auswahlkommissionen und paritätische Besetzung
- Konflikt Bestenauslese vs. Diversitätsförderung aufbrechen

Zajak, Sabrina et al. (2023): Wie kommt Vielfalt ins Amt? Abrufbar unter:
https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5559.pdf

Handlungsfeld Innenperspektiven

- verbindliche Fortbildungen zum Thema Diversität anbieten
- Netzwerkarbeit (strukturell) ermöglichen und als wichtige Arbeitszeit anerkennen. Unterstützung und Finanzierung von Vernetzungsmöglichkeiten (z.B. Diplomats of Color, Queer-Netzwerke)
- Bestandsaufnahme/Monitoring zu Diversität durchführen (interne/externe Erhebung zur Entwicklung von Diversität)
- Zugänglichkeit von bestehenden Strukturen innerhalb der Häuser erhöhen: Onboarding und Mentoring (interne Informationskanäle, Diversity-Seite im Intranet, Podcasts zum Thema Diversität)

Janda, Constanze/Herbig, Milena (2022): Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Ein **Rechtsgutachten** Abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19180.pdf>

- Unproblematisch und im Rahmen des geltenden Rechts grundsätzlich zulässig sind allgemeine Fördermaßnahmen (...)

Dazu zählen:

- **Marketingkampagnen** für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber und Aktionen von „Vorbildern mit Migrationshintergrund“;
- **Bereitstellen von Informationen** im Rahmen der Ausbildungs- und Berufsberatung;
- **Mentoring-Programme**;
- **Sensibilisierungsmaßnahmen** für Personalabteilungen wie **Führungskräfte** und Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Allgemeinen und entsprechende Fortbildungen;
- **öffentliche Stellenausschreibungen mit Hinweisen auf eine interkulturelle Öffnung** der Verwaltung und die **ausdrückliche Aufforderung an Menschen mit Migrationshintergrund, sich zu bewerben**;
- **Quoten für die Einladung von Menschen mit Migrationshintergrund** zum Vorstellungsgespräch;
- **anonyme und anonymisierte Bewerbungsverfahren**;
- Aufstellen einer **Integrationsstrategie oder eines interkulturellen Leitbildes** der öffentlichen Verwaltung.

Janda, Constanze/Herbig, Milena (2022): Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Ein **Rechtsgutachten** Abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19180.pdf>

■ Gebotene Gesetzesänderungen

Dazu zählen:

- Soweit das sichtbare Tragen **religiöser Symbole** gesetzlich verboten ist, sollten die bestehenden Regelungen überdacht werden.
- Art. 3 Abs. 2 GG gibt dem Staat auf, bestehenden Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken. In Art. 3 Abs. 3 GG dagegen ist sowohl die **Benachteiligung als auch die Bevorzugung aufgrund der ethnischen Herkunft etc. verboten**. Ein **Vorschlag zur Aufnahme eines ausdrücklichen Schutz- bzw. Handlungsauftrags für strukturell benachteiligte Gruppen in Art. 3 GG** fand in der vergangenen Legislaturperiode zwar keine Mehrheit; eine entsprechende Regelung könnte jedoch Rechtssicherheit bewirken.

Der Senator für Finanzen – **Bremen** (2024): Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung 2023. Migrationsgesellschaft als Chance - Wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst? Abrufbar unter:
<https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/umfrage-im-oeffentlichen-dienst-macht-rassistische-diskriminierung-sichtbar-458919?asl=bremen02.c.732.de>

- **N= 8.190 Personen**

Auffällig ist auch das Ergebnis, dass **verhältnismäßig viele Teilnehmende mit Migrationsgeschichte auf den unteren Entgelt- oder Laufbahngruppen** zu finden sind. **In den oberen Laufbahngruppen sind diese zudem weniger vertreten.** Durch diese Verteilung und die Aussagen über die Quote bei den Führungskräften wird noch deutlicher, dass **eine gleichberechtigte Teilhabe und ein angemessenes Mitwirken an Entscheidungen bis jetzt nicht umfänglich umgesetzt werden.** In der verhältnismäßig hohen Anzahl von Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte in den unteren Entgelt- oder Laufbahngruppen stecken vielleicht auch **„schlafende Potenziale“, die v.a. durch den vorhandenen Fachkräftemangel sehr interessant für den bremischen öffentlichen Dienst sein könnten.** Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass **Menschen mit Migrationsgeschichte**, die einen Berufsabschluss haben, **häufig für ihre aktuelle Tätigkeit überqualifiziert sind**, auch weil nicht alle Abschlüsse in Deutschland anerkannt werden.

Der Senator für Finanzen – **Bremen** (2024): Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung 2023. Migrationsgesellschaft als Chance - Wie vielfältig sind wir im bremischen öffentlichen Dienst? Abrufbar unter:
<https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/umfrage-im-oeffentlichen-dienst-macht-rassistische-diskriminierung-sichtbar-458919?asl=bremen02.c.732.de>

- Rassismus ist laut Meinung der Teilnehmenden durchaus existent im bremischen öffentlichen Dienst. **Knapp 1/3 aller Teilnehmenden geben an, rassistische Diskriminierung zumindest manchmal wahrzunehmen.**
- Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die **teilnehmenden Frauen mit Migrationsgeschichte rassistische Diskriminierung am häufigsten wahrnehmen oder selbst häufiger rassistisch diskriminiert** werden.

Was muss ich wissen?

Bildungsstätte Anne Frank (2022): 5 Schritte zu einer rassismussensiblen Verwaltung. Abrufbar unter: <https://www.bs-anne-frank.de/mediathek/blog/5-schritte-zu-einer-rassismussensiblen-verwaltung-1>

1.) Betroffenen Glauben schenken

Nehmen Sie Meldungen über rassistische Vorfälle nicht auf die leichte Schulter! Wenn Betroffene sich Ihnen gegenüber öffnen, sollten Sie sich bewusst machen, dass niemand solche Vorwürfe leichtfertig hervorbringt. **Hören Sie den Betroffenen zu, nehmen Sie diese Berichte ernst, wiegeln Sie nicht ab und schieben Sie sie nicht auf die lange Bank.** Versuchen Sie bewusst, Ihre persönlichen Zweifel an der Darstellung zurückzuhalten, vermeiden Sie relativierende Formulierungen. Wenn Sie das Problem vertagen oder verharmlosen, wird es Ihnen mit großer Wahrscheinlichkeit später wieder begegnen – häufig mit höherer Intensität. Arbeiten Sie mit allen an einem Arbeitsklima, in dem sich Angestellte ermutigt fühlen, solche Vorfälle mitzuteilen.

2.) Prozesse prüfen

Rassismus bemerkt man an seinen Auswirkungen. Wenn Sie entsprechende Phänomene in Ihrer Verwaltung erkennen, sollten Sie Ihre Prozesse überprüfen. Ein Beispiel: Das Bewerbungsverfahren für Jobs. Haben Sie das Gefühl, dass sich viel zu wenige Menschen mit Migrationsgeschichte bewerben? **Vielleicht finden sich in der Stellenausschreibung Formulierungen, die abschreckend wirken. Welche Bilder verwenden Sie in Ihrem Informations- und Werbematerial? Vielleicht sind sie ungeeignet, die Gesellschaft in ihrer Breite abzubilden.** Meist liegen solchen Fehlern keine bösen Absichten zugrunde, sondern unbewusste Voreinstellungen und anezogene Verhaltensmuster, denen man bewusst entgegenwirken sollte. Sie müssen nicht sofort alles umkrempeln: Prüfen Sie Ihre Prozesse nach und nach, experimentieren Sie regelmäßig mit Verbesserungen wie etwa anonymisierten Bewerbungen.

Was muss ich wissen?

Bildungsstätte Anne Frank (2022): 5 Schritte zu einer rassismussensiblen Verwaltung. Abrufbar unter: <https://www.bs-anne-frank.de/mediathek/blog/5-schritte-zu-einer-rassismussensiblen-verwaltung-1>

3.) Offenheit und Verantwortung

Rassistische Vorfälle sind für die Verwaltung sehr unerfreulich. Aus diesem Grund werden sie häufig kleingeredet, um einen Imageschaden zu vermeiden. Oft entsteht dadurch aber der Anschein, dass Diversity und Antirassismus nur als Label nach außen verwendet, im internen Miteinander jedoch nicht konsequent gelebt werden. Hier ist Offenheit Trumpf: **Erarbeiten Sie interne, für alle einsehbare Richtlinien, die zeigen, dass Sie sich dem Problem nicht nur aus Image-Gründen annehmen, sondern als Ausdruck Ihrer institutionellen Kultur und Ihres demokratischen Selbstverständnisses.** Akzeptieren Sie die Tatsache, dass es entsprechende Phänomene überall – also auch bei Ihnen – gibt, und nehmen Sie sie zum Anlass, daran zu arbeiten. Schaffen Sie Räume, in denen offen über das Thema gesprochen werden kann. Und belassen Sie es nicht bei Lippenbekenntnissen: Ziehen Sie angemessene, nachvollziehbare und schnelle Konsequenzen, wenn der Spielraum des Dialogs erschöpft ist.

4.) Aufgaben gleich verteilen, Kompetenzen abgeben

Es nützt wenig, wenn in Ihrer Verwaltung Antirassismus großgeschrieben wird, alle wesentlichen Kompetenzen aber in der Hand von Nichtbetroffenen sind. Wenn Menschen, die keine Erfahrungen mit Rassismus gemacht haben, die einzigen Ansprechpersonen in diesen Fragen sind, sind Missverständnisse und Fehlentscheidungen die zwangsläufige Folge. Umgekehrt sollten die Strukturen auf keinen Fall so aufgebaut werden, dass die Betroffenen das Problem „unter sich“ regeln sollen! Auch Nichtbetroffene müssen für das Thema in einem kontinuierlichen Prozess sensibel gehalten werden und sich regelmäßig damit beschäftigen.

Was muss ich wissen?

Bildungsstätte Anne Frank (2022): 5 Schritte zu einer rassismussensiblen Verwaltung. Abrufbar unter: <https://www.bs-anne-frank.de/mediathek/blog/5-schritte-zu-einer-rassismussensiblen-verwaltung-1>

5.) Hilfe suchen und annehmen

Die Prozesse, die hinter Rassismus am Arbeitsplatz stehen, sind komplex; **die wenigsten Vorfälle lassen sich mit einer Zauberformel oder im Hau-Ruck-Verfahren lösen.** Für die Verwaltung gibt es zahlreiche Organisationen, die Sensibilisierungstrainings und Beratung anbieten. Scheuen Sie sich nicht, solche Hilfe anzunehmen.

Das Projekt „Stark im Amt!“ der Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt am Main vermittelt Wissen und Handlungskompetenz für Personalverantwortliche, Mitarbeitende sowie Auszubildende der öffentlichen Verwaltung – von der Kommune bis zum Bundesamt.

Was kann ich tun?

- Rassismuskritik beinhaltet rassismuskritische Biografiearbeit
- Theorie der „unsichtbare Mitte“ (20 % können Sie nicht erreichen; 20 % müssen Sie nicht erreichen; es geht um die verbliebenen 60 %, die unsicher sind)
- Person annehmen - Position ablehnen
- Begründungen geben, Begründungen einfordern
- Verbündete suchen, ein Netzwerk aufbauen sich regelmäßig treffen, kollegiale Beratungen durchführen
- Alle Menschen ihrer Institution sind dafür verantwortlich, eine rassismussensible Institution zu schaffen. Diese Arbeit darf nicht an rassismuserfahrene Kolleg*innen abgewälzt werden
- Fragen: Was wünschst du dir von mir? Was muss ich tun, damit Rassismus nicht reproduziert wird?

Was kann ich tun?

Beobachtungsaufgabe

- In welchen Kontexten spielt der ‚Migrationshintergrund‘ in Ihrem Kontext eine Rolle?

Was kann ich tun?

Was bewirkt Veränderung?

$$V = (U * Z * W) > K$$

Veränderung tritt dann ein, wenn...

- Unzufriedenheit mit dem Status
- Klare Vorstellung eines Zielzustandes
- Gangbarer Weg

Miteinander multipliziert größer sind als...

- (im)materiellen Kosten/negativen Konsequenzen

Was kann Institution tun?

- 5-7 Kolleg*innen etablieren eine Antidiskriminierungsstelle für ihre Institution
- Aufnahme einer Antirassismusstrategie in den Finanz-, Organisations- und Personalplan
- Die rassismuskritische Organisationsentwicklung sollte von Expert*innen begleitet werden
- Regelmäßige Fortbildungen durchführen
- Multiprofessionelle Teams sollten etabliert werden

Was kann meine Institution tun?

- Rassismuskritischer Code of Conduct (Verhaltenskodex), welches von allen Mitarbeiter*innen unterschrieben werden muss.
- Rassismuskritische Statements der Leitungsebene und der Mitarbeiter*innen veröffentlichen
- Jeden Monat auf ihrer Homepage eine bedeutende Persönlichkeit vorstellen, die sich gegen Rassismus engagiert (hat) samt Biografie und Verdienste.

Was kann meine Institution tun?

- In Stellenausschreibungen den folgenden Passus einfügen: „Bewerbungen von Menschen mit internationaler Familiengeschichte, Menschen of Color und Schwarzen Menschen sind ausdrücklich willkommen“.
- Karriere-Fördermaßnahmen und Mentoring für Menschen mit internationaler Familiengeschichte, Menschen of Color und Schwarzen Menschen einführen (die Menschen dürfen selbst entscheiden, ob Sie daran teilnehmen möchten oder nicht)

Was kann meine Institution tun?

- Denkbar ist das Ausloben eines Preises „We fight Racism“ (intern und/oder extern), um die Sichtbarkeit der rassismuskritischen Maßnahmen zu erhöhen (Preisgeld: jeweils 500 €): extern für NGO´s aus der jeweiligen Stadt, die sich gegen Rassismus engagieren und intern für besonders gute Initiativen/Ideen der Mitarbeiter*innen im Kampf gegen Rassismus.
- Zusammenarbeit mit NGO`s und Vereine, die sich gegen Rassismus engagieren
- Netzwerk „Rassismuskritik“ aufbauen
- Eine quantitativ und qualitativ angelegte Studie durchführen über unterschiedliche Rassismuserfahrungen und die Ergebnisse nutzen, um weitere Maßnahmen zu entwickeln und breit zu kommunizieren, z.B. mithilfe von Podiumsdiskussionen.

Was kann meine Institution tun?

- Alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit bieten, außer-christliche Festtage (z.B. muslimisch und jüdisch) zu feiern sowie auf nicht-christliche religiöse Riten (z.B. Ramadan) Rücksicht nehmen.
- Interreligiöse Gebetsräume einrichten als Orte der interkonfessionellen Begegnung.
- Einen Think Tank (in dem alle Statusgruppen vertreten sind) initiieren, damit die Leitungsebene von diesem Gremium beraten wird.
- Gedenktage nutzen, um Veranstaltungen zu organisieren.

Was kann meine Institution tun?

- Alle Mitarbeiter*innen sollten mindestens zweimal im Jahr Fortbildungsveranstaltungen und Trainings zum Thema Rassismuskritik besuchen können.
- Rassismuskritische Fortbildungsveranstaltungen und Empowerment-Workshops sollten in der regulären Arbeitszeit stattfinden, um die Teilnahmebereitschaft und die Relevanz zu verdeutlichen.
- Regelmäßig Speaker*innen einladen, die sich gegen Rassismus engagieren.

Fazit

- Überall wo Menschen zusammenkommen, sind Ungleichheitsstrukturen virulent.
- Sie können nur dann rassismuskritisch agieren, wenn sie sich lebenslang mit dem eigenen rassistischen Wissen auseinandersetzen.
- Möglichkeitsräume der Thematisierung von Rassismus und Rassismuserfahrungen müssen geschaffen werden.
- Rassismuskritische Erweiterung der Professionskompetenz muss selbstverständlicher Bestandteil der Aus- und Fortbildung sein.
- Es gibt keine Orte ohne Rassismus in unserer Gesellschaft. Wenn Sie sich gegen Rassismus engagieren, können Sie rassismussensible Orte schaffen.

Umgang mit Reichsbürger*innen

- https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:4da4708c-31b8-482c-85f1-8b00140251d6/Reichsb%C3%BCrger-Info_4_aussen.pdf

Wie kann ich Sie unterstützen?

■ Fortbildungen

- **Alltagsrassismus: Warum ist es so schwierig, über Rassismus(erfahrungen) zu sprechen? (Teil I)**

In diesem Workshop werden grundlegende Kenntnisse in Bezug auf die Entstehung und Weiterverbreitung von Alltagsrassismus in der Gesellschaft vermittelt. Im Fokus stehen die allgemeinen rassistisch-hegemonialen Normen der bundesdeutschen Gesellschaft. Außerdem werden gesellschaftliche Distanzierungsmuster und individuelle Abwehrstrategien bezüglich des Alltagsrassismus fokussiert, sowie gesellschaftliche Machtverhältnisse untersucht. Die Teilnehmer*innen werden sich mit unterschiedlichen Formen des Alltagsrassismus auseinandersetzen sowie Strategien kennenlernen und entwickeln, die dazu angelegt sind, sich langfristig in Bezug auf Alltagsrassismus zu sensibilisieren. Erwartet wird eine aktive Teilnahme, die sich in der Bereitschaft der Teilnehmer*innen ausdrückt, sich auf das vermittelte Wissen einzulassen und darüber miteinander in Diskussion zu treten.

- **Fallberatung und Strategieentwicklung (Teil II)**

An diesem Workshop nehmen Personen teil, die bereits im Workshop *Alltagsrassismus* erste Kenntnisse über die Ausmaße, die Folgen und die Funktionen von Rassismus erworben und erste Strategien gelernt haben, um sich gegen Rassismus zur Wehr zu setzen. Aufbauend auf den Inhalten des ersten Workshops werden in diesem Nachfolgeworkshop rassismusrelevante Fälle besprochen und analysiert, die von den Teilnehmer*innen mitgebracht werden. Zudem werden konkrete Maßnahmen der rassismuskritischen Strategieentwicklung erarbeitet und diskutiert. Erwartet wird eine aktive Teilnahme, die sich in der Bereitschaft der Teilnehmer*innen ausdrückt, sich auf das vermittelte Wissen einzulassen und darüber miteinander in Diskussion zu treten.

Ende des Vortrags

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!