

Verbundprojekt Institutionen & Rassismus (InRa)

- Referent:innen aus dem Teilprojekt A03 „Antimuslimischer Rassismus, Anti-Schwarzer Rassismus und Antiziganismus im institutionellen Handeln von Behörden“ am FGZ-Standort Leipzig
- Die qualitative Forschung von Emma und Josephin orientiert sich an drei zentralen Fragestellungen:
 - *Welche Formen und Ursachen von Rassismus und Diskriminierung lassen sich in behördlichen Kontexten ausmachen?*
 - *Welche speziellen kulturellen Vorstellungen und Vorurteile, die mit Muslim:innen, Sinti:zze und Rom:nja und Schwarzen Menschen (BIPoC) assoziiert werden, führen zu Rassismus und Diskriminierung in Behörden?*
 - *An welchen Stellen existieren unterschiedliche Wahrnehmungen zwischen Behördenmitarbeiter:innen und von Rassismus Betroffenen?*
- Um Antworten auf diese Fragen zu finden, wurden verschiedene Perspektiven in die Forschung miteinbezogen: von Rassismus betroffene Personen, Mitarbeitende von (Migrations-)Beratungsstellen, Interessenvertreter:innen und Vereine sowie Behördenmitarbeiter:innen
- Qualitative Datenquellen: teilnehmende Beobachtung, Interviews und Gruppendiskussionen (insgesamt 108) mit einer Länge von jeweils 45 bis 90 Minuten
- Behörden: Sozial- und Ausländerbehörde sowie Jobcenter in jeweils einer ost- und einer westdeutschen Großstadt
- Da es sich bei den Inhalten des Vortrags um erste Zwischenbefunde aus den Daten der Interviews der Behördenmitarbeitenden handelt, bitten wir darum, diese mit Vertraulichkeit zu behandeln, da das Studienvorhaben noch nicht abgeschlossen ist. Die finalen Ergebnisse aus der InRa Verbundstudie und Teilprojekt A03 wird es dann Ende diesen Jahres geben.

Zwischenbefunde:

- Rassismus in Behörden findet nicht nur **gegenüber Kund:innen**, sondern auch **im Kollegium** statt

Wie zeigt sich institutioneller Rassismus?

- Individuelle Entscheidungsmacht von Sachbearbeiter:innen
 - Macht- und Abhängigkeitsverhältnis
 - Ermessen
 - Mitwirkungs- und Nachweispflicht
- Persönliche Einstellung der Sachbearbeiter:innen
 - Werte, Haltung, Empathie
- Mangelndes Systemwissen
 - Sprachbarrieren

- Klare **Evidenzen für Rassismus** und rassistische Abwertung, oft geleitet über kulturalisierte Stereotypen
- **Rassismus in Behörden** äußert sich **subtil** und wird selten nachweislich oder direkt geäußert, sondern findet sich vielmehr in der Art und Weise wieder, wie **Prozesse** gestaltet, wie **Anträge** bearbeitet bzw. nicht bearbeitet werden. Zudem konnte eine **ungleiche Behandlung von Personengruppen** (z.B. ukrainische Geflüchtete) in Bezug auf Bearbeitungszeiten, gesetzliche Neuregelungen sowie die Anstrengung Sprachbarrieren zu überwinden festgestellt werden
- Bestimmte **Behördenpraktiken** begünstigen eine **Ungleichbehandlung** und verstärken das **Machtgefälle** zwischen Kund:innen und Behördenmitarbeiter:innen (beispielsweise eine unterschiedlich strenge Nachweispflicht oder das Treffen von Entscheidungen nach eigenem Ermessen).
- Problem von **Reproduktionsschleifen** im **Mitarbeiter:innenaustausch** und in Schulungen in denen es zur **informellen Weitergabe von Rassismus** kommt.

Wo zeigt sich institutioneller Rassismus?

- Mittagspausen & informeller Mitarbeiter:innenaustausch
 - Informelle Wissensbestände und tradierte und stigmatisierende Stereotype
- Schulungen
 - Diskriminierungskategorien, Diskriminierende Sprache, Stereotype
- Personaleingang
- Einarbeitungsprozess
- Melde- und Beschwerdewege
 - Macht und Abhängigkeitsverhältnisse

Welche **Diskrepanzen** bestehen **im Umgang** mit rassistischen Diskriminierungsfällen?

Unklare Meldestrukturen, Verantwortungsdiffusion und (mangelnde) behördliche Positioniertheit versperren eine institutionelle Auseinandersetzung und Aufarbeitung mit bzw. von Rassismus

>> Um autoritäre und rassistische Strukturen in Institutionen aufzubrechen, muss ein ganzheitlicher Blick auf die jeweiligen Praktiken und Logiken geworfen werden.

Ziel: Anti-Rassismuskompetentes Behördenhandeln

Kontaktdaten

Josephin Wandt: E-Mail josephin.wandt@uni-leipzig.de

Emma Aouragh: E-Mail aouraghemma@gmail.com

Universität Leipzig
InRa-Studie „Institutionen & Rassismus“
Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt
am Leipzig Research Centre Global Dynamics (ReCentGlobe)
Nikolaistraße 6-10
04109 Leipzig

Diskriminierungs- und rassismuskritischer Organisationsentwicklungsprozess
– Einblicke in die Praxis

Kernaussagen:

- Diskriminierung findet überall statt – die Verwaltung kann keine Diskriminierung vermeiden, aber sie kann versuchen, sie zu identifizieren und abzubauen
- Diskriminierung abzubauen bedeutet Veränderung
- Veränderung geht einher mit Verweigerung und Verwirrung, aber auch mit Erneuerung
- Veränderung muss auf vier Ebenen ansetzen: Policies, Prozesse, persönliche Haltung, Praktiken (4 P der Ungleichheit)
- (Kernaussage zu den Einblicken in die Praxis): Ohne Failed Practice kein (Ver)Lernen / indem wir über Failed Practice sprechen (lernen), kommen wir zu Good Practice
- (Kernaussage zu den Einblicken in die Praxis): Alle vier Ebenen müssen synchron bearbeitet werden, um Diskriminierung abzubauen und Veränderung zu bewirken
- Die Verwaltung muss über Rassismus sprechen (lernen)
- Der persönliche Beitrag zu einer rassismuskritischen Organisationsentwicklung beginnt mit der Frage: „Sind wir / Bin ich bereit...“

Sharon Orias (BQN – Zentrum für Diversitätskompetenz)

&

Safa Semsary (Organisationsberaterin)