

**Planspiel zu  
antimuslimischem Rassismus**

# **Partizipa City**

**Hintergrundmaterial für  
Mitspielende und Interessierte**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einführung</b>	<b>6</b>
<b>Schule</b>	<b>8</b>
<b>Jobcenter</b>	<b>11</b>
<b>Wohnungsmarkt</b>	<b>15</b>
<b>Spielplatz</b>	<b>18</b>
<b>Polizei</b>	<b>22</b>
<b>Betrieb</b>	<b>26</b>
<b>Bahnhof</b>	<b>30</b>
<b>Sport</b>	<b>33</b>

# Editorial

„Eine migrantische Erfolgsgeschichte“ – so oder so ähnlich betitelten zahlreiche Zeitungen im November 2020 die Nachricht der erfolgreichen Coronaimpfstoffentwicklung in Deutschland.

Zur Art dieser Berichterstattung meldeten sich daraufhin zahlreiche Kritiker\*innen zu Wort. „Dass uns zwei Gastarbeiterkinder vor der Pandemie retten könnten, sollte keine Nachricht sein.“ Wie im Handelsblatt merkten viele Kommentator\*innen an, dass der Fokus auf die Biografie der Spitzenforscher\*innen viel aussage über aktuelle Diskurse in Deutschland. Zum einen gibt es hier zahlreiche erfolgreiche Menschen mit Einwanderungsgeschichte – sie landen nur allzu selten in den Schlagzeilen. Zum anderen sieht die Lebensrealität eines Großteils der Menschen, die immer noch viel zu oft als fremd wahrgenommen werden, deutlich anders aus. In Deutschland sind derlei Aufstiegsgeschichten eben alles, nur nicht normal. Die Gründe dafür sind vielfältig. Viel zu selten wird dabei auf strukturellen Rassismus und verwandte Ausschlussmechanismen geschaut, obwohl diese Phänomene nach Ansicht vieler Expert\*innen die größten Hürden darstellen.

Unter anderem zeigen Studien, dass Vorurteile und Verschwörungserzählungen über eine drohende Islamisierung, Überfremdung oder einen von langer Hand geplanten „großen Bevölkerungsaustausch“ sich in sämtlichen Milieus der deutschen Gesellschaft finden. „Antimuslimische Ressentiments ziehen sich durch alle Bevölkerungsgruppen und bilden damit den Nährboden und ein Einfallstor für rechte Ideologien. [...] Wenn wir etwas gegen den erstarkenden Rechts-extremismus tun wollen, dann müssen wir in der Mitte der Gesellschaft anfangen“, schrieb Nina Mühe von CLAIM, der staatlich geförderten Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit, auf deren Kampagnenseite.

Das Planspiel „Partizipa City“ sowie die vorliegende Begleitbroschüre wollen genau hier ansetzen: In lebensweltnahen Spielsituationen wie etwa am Bahnhof oder auf einem Spiel- oder Sportplatz treffen Menschen verschiedenster Milieus und Hintergründe aufeinander. Die Methode lädt dazu ein, sich in diesem Rahmen mit alltäglichem und strukturellem Rassismus auseinander zu setzen. Einen Schwerpunkt bildet dabei der antimuslimische Rassismus, der Muslim\*innen wie auch Menschen, die vermeintlich für Muslim\*innen gehalten werden, trifft.

Das Planspiel kann als Einstieg und Impulsverstärker zur vertieften Reflexion dienen. Es basiert dazu auf konkreten Fallbeispielen. Zusätzlich stehen Hintergrundinformationen auf einer Infowand, auf Begriffserklärungskarten sowie in kurzen Videoclips zur Verfügung.

Zur weiteren Vertiefung bietet die vorliegende Begleitbroschüre zusätzliche Anregungen: Zur Einleitung wird der Themenkomplex Rassismus mit einem Fokus auf seine antimuslimische Ausformung umrissen. Darauf folgen, geordnet nach den thematischen Spielstationen, jeweils die Fallbeispiele, auf die die Spielsituationen aufbauen. Gefolgt werden diese jeweils von Hintergrundtexten zur angesprochenen Thematik. In diesen geht es um Gerechtigkeit im Bildungswesen sowie auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, außerdem um rassistische Strukturen und Situationen im Alltag an öffentlichen Orten wie in Bahnhöfen und Zügen. Auch werden polizeiliche Maßnahmen aus rassismuskritischer Perspektive in den Blick genommen. Zu jedem Themenkomplex gibt es weiterführend eine kommentierte Linkliste.

Das Autor\*innenteam wünscht Ihnen eine anregende Lektüre!

# Einführung

## Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft

Rassismus wurde und wird hierzulande allzu oft als Problem anderer Länder oder nur bei Rechtsextremen vorkommend gewertet. Auch wenn es wissenschaftlich erwiesen keine Rassen gibt, ist Rassismus dennoch überall wirkmächtig. Er ist historisch hauptsächlich verstanden worden als Vorurteil oder individuelle, abwertende Einstellung gegenüber anderen Personen aufgrund ihrer zugeschriebenen Hautfarbe oder anderer vermeintlich phänotypischer Merkmale. Neben dieser individuellen Ebene wird Rassismus spätestens seit der Mitte des 20. Jahrhunderts als strukturelles Phänomen betrachtet. Dieses hat weitreichende Konsequenzen für politische, gesellschaftliche, gesundheitliche und wirtschaftliche Teilhabe oder eben Ausschlüsse und ist historisch verankert. Rassismus legitimiert und zementiert Machtverhältnisse und schafft weitreichende Akzeptanz für ansonsten geächtete Handlungsformen in institutionellen Routinen sowie in alltäglichen Situationen. Es ist ein Sozialisations- und Erziehungssystem, das sich selbst erhält und weltumfassend über Generationen, nicht zuletzt durch seine Wurzeln im Kolonialismus, wirkt. Dabei bedient er sich folgender Schritte:

1. Menschen werden aufgrund von Merkmalen, die von Gesellschaft zu Gesellschaft unterschiedlich zugeschrieben sein können, als einheitliche Gruppe dargestellt.
2. Diese Merkmale werden biologisiert oder kulturalisiert und mit (zumeist negativen) Eigenschaften verbunden.
3. Die so abgegrenzten und markierten Gruppen werden durch Anwendung von Machtinstrumenten in hierarchischer Weise „geordnet“. Ob dies immer beabsichtigt passiert oder auch nicht-intentional, also viel subtiler wirkt, ist in der Forschung umstritten.

### Konstruierte Markierungen

In Deutschland und weltweit ist neben der zugeschriebenen Hautfarbe die Tendenz zu beobachten, dass eine kulturell konstruierte Trennlinie zwischen „wir“ und den „anderen“ gezogen wird. Die Begriffe „Kultur“, „Religion“, „Nationalität“ und „Herkunft“ stehen hier stellvertretend für jene Markierungen, die als unveränderliche Unterschiede benannt werden. Sie werden als Bedeutungsträger zur Ausgrenzung und zur Begründung von Ungleichbehandlung herangezogen. Diskriminierung ist dann die Handlung, die Menschen von Gütern und Dienstleistungen ausschließt beziehungsweise sie benachteiligt. Diskriminierung umfasst dabei einerseits rassistische Markierungen, andererseits aber auch andere Kategorien wie beispielsweise zugeschriebene Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter oder auch eine, als Intersektionalität beschriebene Verschränkung dieser Kategorien. Diskriminierung beschreibt Handlungen und Strukturen, Rassismus hingegen das Denkgerüst, das diese Handlungen ermöglicht. Er umfasst insbesondere auch historische Kontinuitäten, vermeintlich gesichertes „Wissen“, Denkmodelle und ihre Begründungen, die Diskriminierung legitimieren können und so Hierarchien aufrechterhalten.

### Die Situation in Deutschland

Rassismus ist auch in Deutschland nicht unbedingt mit Migration verknüpft, allerdings sind die 26 % der Bevölkerung Deutschlands mit sogenanntem „Migrationshintergrund“ (egal, ob sie selber eingewandert sind oder ihre Eltern- bzw. Großelterngeneration) überproportional häufig von Diskriminierung betroffen. Diejenigen, die beispielsweise als vermeintliche Südländer\*innen, People of Colour (PoC), Schwarze, asiatisch aussehende Menschen oder Muslim\*innen wahrgenommen werden, sind von Anfeindungen und Ausschlussmechanismen betroffen.

Von Menschen, die als fremd wahrgenommen werden, werden allzu oft außerordentliche Leistungen erwartet, um Anerkennung zu bekommen. Sie müssen

beispielsweise besonders gesetzestreu oder besonders unauffällig sein. Die Publizistin Kübra Gümüşay beschreibt diesen Druck folgendermaßen: Wenn sie unerlaubter Weise bei Rot über die Straße gehe, würde sie als Repräsentantin für ca. 1,9 Milliarden Muslime wahrgenommen. Bei vermeintlichen „Fehlern“ ihrerseits wird fast immer direkt über ihre Herkunft oder ihre zugeschriebene Religionszugehörigkeit gesprochen. Ihr Verhalten ist dann schnell „das Verhalten von Muslim\*innen“ oder auch noch allgemeiner „von Ausländer\*innen“ (<https://www.goethe.de/de/kul/med/20367578.html>, heruntergeladen am 11.03.2021.)

Diese Verallgemeinerungen aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen machen Alltagsrassismus aus, werden in Strukturen wirksam und können in Diskriminierung und Ausgrenzung münden.

### Rassismus, der Menschen trifft, die als Muslim\*innen wahrgenommen werden

Grundlage dafür sind meist Vorverurteilungen, die weitreichende Folgen für die Betroffenen haben. Besonders eindrucksvoll zeigt sich die Problematik unter anderem mit Blick auf die polizeilichen Ermittlungen rund um die Morde des selbstbetitelten „Nationalsozialistischen Untergrund“ (NSU): Viel zu lange ermittelten die Behörden im Umfeld der als migrantisch angesehenen Opfer anstatt den Hinweisen nach einem rechtsextremistischen Hintergrund nachzugehen. Daher gingen schon 2006 Angehörige auf die Straße und demonstrierten: „Stoppt die Mörder“, „Neun Tote und kein Täter“, „Wir wollen kein 10. Opfer“. Auf einem USB-Stick, der bei den Täter\*innen gefunden wurde, war auch eine Liste gespeichert, die weitere 88 Personen mit Namen und Adressen enthielt.

Derlei Vorgänge sind leider keine Einzelfälle: Immer wieder werden Menschen in Deutschland aus rassistischen Gründen ermordet. Lange chronologische Listen zu den Opfern finden sich unter anderem auf den Internetseiten der Amadeu-Antonio-Stiftung, die selbst nach einem Getöteten benannt wurde.

### Islamophobie, Islamfeindlichkeit und anti-muslimischer Rassismus

Das Phänomen einer Feindlichkeit gegenüber „muslimifizierten“ Menschen wird mit verschiedensten Begriffen beschrieben: „Islamophobie“ wurde insbesondere vom Bielefelder Institut für Konflikt- und Gewaltforschung ab 2002 in den deutschen Diskurs eingeführt: In seinen Untersuchungen zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit definierte es Islamophobie als „generelle ablehnende Einstellungen gegenüber muslimischen Personen und allen Glaubensrichtungen, Symbolen und religiösen Praktiken des Islam“. Etwa ab dem Jahr 2010 wurde dann in Deutschland vermehrt von „Islam- und Muslimfeindlichkeit“ gesprochen: Diese Begriffe umschreiben seitdem die Zuschreibung „des Islam“ oder „der Muslim\*innen“ mit negativen Stereotypen.

Die vorgenannten Begriffe stehen oft in der Kritik: Sie werden oft als verharmlosend und teilweise auch als irreführend angesehen. Grund ist, dass sie vermeintliche Ängste und lediglich sozialpsychologische Ursachen in den Blick nehmen. Dabei geraten die zentraleren politischen, strukturellen und institutionellen Dimensionen aus dem Fokus. Aus diesen Gründen wird in dieser Broschüre und im gesamten Planspiel der Begriff „antimuslimischer Rassismus“ genutzt: Rassismus ist ein Denkmodell, das Diskriminierung und Ausgrenzung möglich macht und der Konstruktion von Überlegenheit dient. Er verdeutlicht, dass es sich immer um Konstruktionen eines „Anderen“ oder „Fremden“ handelt, also um Rassifizierungen. Muslim\*innen werden oft als nicht zu Deutschland gehörig markiert, alle als eine Einheit gesehen, und es werden ihnen negative Eigenschaften angeheftet. Die Ablehnung bezieht sich nicht nur auf die Religionszugehörigkeit zum Islam, sondern auf die vermeintlich typischen Wesenszüge der Anhänger\*innen des Islam. Diese „muslimische Klassifizierung“ führt dazu, dass vermeintliche Angehörige dieser Gruppe abgewertet und aus dem großen „Wir“ ausgeschlossen werden.

#### Quelle:

Der Text beruht in großen Teilen auf einem Artikel von Naika Foroutan, der in der Ausgabe 42-44/2020 der Zeitschrift „Aus Politik und Zeitgeschichte“ der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) auf den Seiten 12-18 erschienen ist.

Außerdem bezieht er sich teilweise auf einen Artikel von Ozan Zakariya Keskinilic mit dem Titel „Was ist antimuslimischer Rassismus?“, der am 17.12.2019 auf den Internetseiten der bpb erschienen ist.

Linkzugang: [www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierungspraevention/302514/was-ist-antimuslimischer-rassismus](http://www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierungspraevention/302514/was-ist-antimuslimischer-rassismus)

# Schule

## Ein Praxisbeispiel zur Station



Zahlreiche Studien zeigen: Beim Thema Bildungsgerechtigkeit gibt es in Deutschland viele Baustellen. Einige werden in unserer Spielstation aufgegriffen. Der hier abgedruckte Artikel ist das Editorial einer Ausgabe von „Aus Politik und Zeitgeschichte“ der Bundeszentrale für politische Bildung zum Thema Schule vom 11.12.2020. Er könnte überschrieben werden mit: Biontech Gründer\*innen: Weniger Bildungschancen aufgrund der Herkunft?

”

Als im November 2020 das US-amerikanische Unternehmen Pfizer und die deutsche Firma Biontech die hohe Wirksamkeit des von ihnen entwickelten Impfstoffes gegen das neuartige Corona-Virus bekanntgaben, war die Begeisterung über die Aufsteiger-geschichte zweier Migrantenkinder aus Deutschland groß. Dabei habe einer der Mitgründer von Biontech, Uğur Şahin, seinerzeit eine Empfehlung für die Hauptschule bekommen und erst die Intervention eines Nachbarn seine Gymnasialaufbahn ermöglicht, wie in diesem Zusammenhang erzählt wurde. Auch heute noch hängen Bildungskarrieren hierzulande stärker als in anderen Staaten von bestimmten Herkunftsn und Hintergründen statt vom individuellen Potenzial ab.

Die pandemiebedingten Schulschließungen ab März diesen Jahres haben jene Schüler besonders getroffen, die bereits „vor Corona“ zu den Benachteiligten zählten: Kinder und Jugendliche ohne eigenes Zimmer oder eigenen Schreibtisch, um in Ruhe zu lernen, ohne (stabile) Internetverbindung und Endgeräte, um digital vermitteltem Unterricht zu folgen, mit Eltern, die aus verschiedenen Gründen keine Zeit oder nicht die Mittel haben, Struktur und Unterstützung bei Selbstlernprozessen zu geben, oder es manchmal nicht schaffen, regelmäßig Mahlzeiten bereitzustellen. Selbst diejenigen, die alle Voraussetzungen hatten oder sich selbst zu helfen wussten, waren froh, als die Schulen wieder schrittweise für den Präsenzbetrieb öffneten.

Schule ist mehr als ein Ort der Wissensvermittlung, das hat die Pandemie verdeutlicht. Und so ist die Bereitschaft der Kultusministerinnen, die Schulen in der zweiten Infektionswelle offenzuhalten, sehr hoch. Ob genug getan wird, um die Gesundheit von

Schülerinnen- wie Lehrerschaft zu schützen und den Beitrag der „Massenveranstaltung“ Schule zum Infektionsgeschehen zu mindern, ist umstritten. Das Menschenrecht auf Bildung, das viele Voraussetzungen für die Wahrnehmung anderer Rechte schafft, gilt es in Zeiten der Pandemie in Deutschland und weltweit bestmöglich zu wahren. „Nach Corona“ muss mehr getan werden, um dieses Recht für alle zu verwirklichen – ohne dabei dem Irrglauben zu verfallen, Bildung allein könne alle gesellschaftlichen Probleme lösen.

“

#### Quelle:

Online Artikel im Editorial der „Aus Politik und Zeitgeschichte“ der Bundeszentrale für politische Bildung vom 11.12.2020

Linkzugang: [www.bpb.de/apuz/schule-2020/322678/editorial](http://www.bpb.de/apuz/schule-2020/322678/editorial)  
CC: BY-NC-ND 3.0 DE

Autorin: Anne Seibring

# Hintergrundtext zur Station

Zahlreiche Erfahrungsberichte von Menschen mit Einwanderungsgeschichte ließen es schon vermuten: Rassistisch konnotierte Vorurteile sorgen dafür, dass Kinder und Jugendliche bei gleicher Leistung aufgrund der ihnen zugeschriebenen Zugehörigkeit zu einer marginalisierten Gruppe von Lehrkräften schlechter beurteilt werden. Belegen konnte dies mit Blick auf türkische Hintergründe eine Studie der Universität Mannheim. Die dazugehörige Pressemitteilung liest sich wie folgt:

”

#### Max versus Murat: schlechtere Noten im Diktat für Grundschul Kinder mit türkischem Hintergrund

Eine neue Studie zeigt, dass Grundschul Kinder mit ausländischen Wurzeln im Fach Deutsch von angehenden Lehrkräften schlechter benotet werden – bei gleicher Leistung. Das fanden Forschende vom Lehrstuhl Pädagogische Psychologie der Universität Mannheim heraus.

#### Pressemitteilung vom 23. Juli 2018

In einer experimentellen Studie konnten die Forschenden zeigen, dass angehende Lehrerinnen und Lehrer schlechtere Diktat-Noten für Schüler mit ausländischen Namen vergeben, auch wenn die Anzahl von Fehlern in den Diktaten gleich war. 204 Studierende einer Pädagogischen Hochschule im Alter von durchschnittlich 23 Jahren haben an dieser Studie teilgenommen. Ausschlaggebend für die unterschiedliche Benotung war allein der Name der Schüler: Während die eine Gruppe ein Diktat von „Max“ benotete, erhielt die andere Gruppe ein identisches Diktat, allerdings von „Murat“. Die Anzahl der gefundenen Fehler war dabei gleich, unabhängig davon, ob das Kind vermeintlich deutsch oder türkisch war. Dennoch leiteten die Beurteiler aus der gleichen Anzahl von Fehlern unterschiedliche Noten ab – mit Nachteil für die vermeintlich türkischen Schüler. Offensichtlich liegt das Problem also nicht in der Ermittlung der Fehler, sondern in der Notensetzung.

„Unsere Studie liefert neue Ansatzpunkte für die Lehrkraftausbildung“, sagt Meike Bonefeld von der Universität Mannheim, die die Auswertungen geleitet hat. „Vor allem die Bewertungsstandards sollten vereinheitlicht werden, damit angehende Lehrerinnen und Lehrer in Zukunft Noten nach objektiveren Standards vergeben“.

Im vergangenen Jahr hat das Team um Professor Oliver Dickhäuser untersucht, wie sich der Migrationshintergrund von Schülern auf ihre Mathe-Noten auswirkt. Dafür haben die Bildungsforscher 1.500 Gymnasiasten im Verlauf von zwei Schuljahren regelmäßig auf ihre Mathekenntnisse geprüft. Auch

dabei kam heraus, dass Migrantenkinder im Fach Mathematik bei gleicher Sprachfertigkeit und sozialer Herkunft im Vergleich zu ihren Mitschülern ohne Migrationshintergrund schlechter bewertet wurden.

Im weiteren Verlauf ihrer Studien wollen die Forscher herausfinden, wie die Urteilsprozesse der Lehrerinnen und Lehrer bei Notenvergabe ablaufen und was die Gründe für die festgestellten Unterschiede sind. Diese Mechanismen zu verstehen und zu durchbrechen, sei eine wichtige Herausforderung für zukünftige Forschung, so Bonefeld.

Das Open Access-Manuskript „(Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitude“ ist erschienen in der Zeitschrift *Frontiers in Psychology* im Juni 2018

#### Kontakt:

Meike Bonefeld  
Juniorprofessur für Unterrichtsqualität  
in heterogenen Kontexten  
Universität Mannheim  
Tel. +49 621 181-2494  
E-Mail: [meike.bonefeld@staff.uni-mannheim.de](mailto:meike.bonefeld@staff.uni-mannheim.de)

Katja Barbara Bär  
Pressesprecherin  
Rektorat | Schloss | 68131 Mannheim  
Tel. +49 621 181-1013  
E-Mail: [baer@uni-mannheim.de](mailto:baer@uni-mannheim.de)

“

#### Quelle:

Pressemitteilung der Universität Mannheim vom 23.07.2018:

Max versus Murat: schlechtere Noten im Diktat für Grundschul Kinder mit türkischem Hintergrund

Studie der Universität Mannheim

Linkzugang: [www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2018/juli/max-versus-murat-schlechtere-noten-im-diktat-fuer-grundschul-kinder-mit-tuerkischem-hintergrund/](http://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2018/juli/max-versus-murat-schlechtere-noten-im-diktat-fuer-grundschul-kinder-mit-tuerkischem-hintergrund/)

Heruntergeladen am 14.03.2021

# Mehr zum Thema

## → **Migranten fühlen sich in Schulen oft ausgeschlossen.**

Diese Sonderauswertung der Pisa-Studie 2015 zeigt, dass die schulische Leistungsdifferenz zwischen Schüler\*innen mit und ohne Migrationshintergrund auf das fehlende Zugehörigkeitsgefühl der Schüler\*innen mit Migrationshintergrund zurückgeführt werden kann. Die markanten Daten der international vergleichenden Studie werden in dem Artikel ausgewertet.

### **Online Artikel des Tagesspiegels:**

[www.tagesspiegel.de/wissen/sonderauswertung-der-pisa-studie-migranten-fuehlen-sich-in-schulen-oft-ausgeschlossen/21087384.html](http://www.tagesspiegel.de/wissen/sonderauswertung-der-pisa-studie-migranten-fuehlen-sich-in-schulen-oft-ausgeschlossen/21087384.html)  
Heruntergeladen am 18.01.2021

## → **„Es ist Zeit rechtlich und institutionell gegen Diskriminierung in Schulen vorzugehen!“ Ergebnisse und Empfehlungen für den Diskriminierungsschutz.**

Die Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) formuliert Handlungsempfehlungen für Lehrkräfte, um aktiv gegen institutionalisierte Diskriminierung im Kontext Schule vorzugehen. Sie präsentieren die wichtigsten Ergebnisse der bei ihnen eingegangenen Diskriminierungsmeldungen.

### **Online Artikel des ufuq:**

[www.ufuq.de/es-ist-zeit-rechtlich-und-institutionell-gegen-diskriminierung-in-schulen-vorzugehen-ergebnisse-und-empfehlungen-der-anlaufstelle-fuer-diskriminierungsschutz-adas/](http://www.ufuq.de/es-ist-zeit-rechtlich-und-institutionell-gegen-diskriminierung-in-schulen-vorzugehen-ergebnisse-und-empfehlungen-der-anlaufstelle-fuer-diskriminierungsschutz-adas/)  
Heruntergeladen am 18.01.2021

## → **Was ist gutes Deutsch? Sprache als Machtinstrument in der Gesellschaft.**

Neo-Linguizismus: Karim Fereidooni benennt im Gespräch mit ufuq bestimmte Sprachhierarchien und wie diese als Form des Rassismus funktionieren. Er verortet diese Abwertung bestimmter Akzente und Sprachen beispielhaft im deutschen Schulsystem.

### **Online Artikel des ufuq:**

[www.ufuq.de/was-ist-gutes-deutsch/](http://www.ufuq.de/was-ist-gutes-deutsch/)  
Heruntergeladen am 18.01.2021

# Jobcenter Ein Praxisbeispiel zur Station



Die in der Station „Jobcenter“ genutzten Fallbeispiele sind konstruiert. Sie basieren jedoch auf realen Grundlagen und stammen aus der Beratungspraxis des IvAF Projekts<sup>1</sup> „FairBleib Südniedersachsen-Harz“. Aus Datenschutzgründen sind sie jedoch stark verfremdet.

Das Projekt ist einer von 41 bundesweiten Projektverbänden, die mit dem Handlungsschwerpunkt Integration von Asylbewerber\*innen und Geflüchteten von 2015 – 2021 vom Bund gefördert werden. In diesem Kontext kann über gute und gelungene Kooperationen mit den Behörden, die Teilnahme von Mitarbeiter\*innen an den bundesweit angebotenen Schulungen der Fachkräfte und passgenauen Vermittlungen von Teilnehmer\*innen berichtet werden. Dennoch erleben die Projekte auch hochproblematistische strukturelle Praktiken der Diskriminierung, die von Ausgrenzung, der Minderung von Erwerbschancen und Verhinderung von gelungener Integration auf dem Arbeitsmarkt zeugen. Diese Diskriminierung bezieht sich hier vor allem auf die Geflüchteten und Asylbewerber\*innen, aber auch Migrant\*innen, die schon länger mit einem gesicherten Aufenthaltsstatus in Deutschland leben, erleben ähnliches. Anstelle von Einzelfällen, die der Planspielstation zu Grunde liegen, werden hier strukturelle Hürden exemplarisch aufgelistet:

- Der Einsatz von Dolmetscher\*innen bei Beratungsgesprächen oder bei Begutachtungen für Umschulungs- und Weiterbildungsangeboten wird zu selten genutzt.
- Aufklärung über Rechte und Pflichten wird oftmals pauschal schriftlich gegeben, egal, wie es um die Sprachkenntnisse der Klient\*innen bestellt ist.
- Gleichbehandlung als Handlungsmaxime erschwert die Beseitigung von strukturellen Benachteiligungen, zum Beispiel durch besondere Weiterbildungen oder Sprachkurse.
- Elternzeit, die Erziehungsberechtigte von kleinen Kindern unter drei Jahren vor der Doppelbelastung schützen soll, hält faktisch auch von Qualifizierungsangeboten fern. So werden insbesondere Mütter mit Einwanderungsgeschichte oftmals vom Spracherwerb abgehalten.

- Unvollständige oder fehlerhafte Leistungsbescheide, die die betroffenen Personen häufig nicht verstehen, setzen diese unnötigerweise unter erheblichen existenziellen Druck.
- Die Interpretation vermeintlicher Symbole, wie beispielsweise Kopftücher, beeinflussen Fachkräfte der Arbeitsverwaltung allzu oft negativ bei der Einschätzung der Kompetenzen oder der Frage der Vermittelbarkeit in den Arbeitsmarkt.
- Paternalistische Haltungen, welche die Vorbehalte der Arbeitgeber\*innen bezüglich dieser Symbole in Schutz nimmt, verhindern Chancengleichheit: Wir sind hier nicht in Berlin oder Frankfurt, mit Kopftuch geht die Beschäftigung als xxx bei yyy nicht.
- Vorurteilsbehaftete Einstellungen bezüglich bestimmter Herkunftsländer und der Art und Weise der dortigen Bildungsgänge schränken die Zugänge zu Anerkennungsberatung und Gleichwertigkeitsprüfungen bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen weiterhin ein, obwohl der Zugang inzwischen gesetzlich geregelt ist. Was kann eine studierte Erzieherin aus Afrika schon gelernt haben, sie kann froh sein, wenn sie hier eine Ausbildung machen darf.
- Zugänge zu Fördermöglichkeiten sind generell oft aufenthaltsrechtlich eingeschränkt.
- Häufig werden Anträge, die digitale Teilhabe ermöglichen würden, aus nicht nachvollziehbaren Gründen abgelehnt.

<sup>1</sup> Integration von Asylbewerber\*innen und Flüchtlingen

# Hintergrundtext zur Station

Einige der Hürden werden auch im Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB) von 2017 mit dem Titel „Diskriminierung in Deutschland“ thematisiert. Dessen Inhalte zum Thema Diskriminierung in der Arbeitsverwaltung fungieren als Basis für den folgenden Text:

## Diskriminierung im Arbeitsamt und Jobcenter

In Deutschland eingewanderte Menschen und ihre direkten Nachkommen haben es oft schwer auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Als Gründe dafür werden andere Muttersprachen oder nicht deutsche Bildungsabschlüsse genannt. Doch werden auch Migrant\*innen der zweiten oder dritten Generation mit gravierenden Diskriminierungsrisiken in der Arbeitsvermittlung konfrontiert, die eine adäquate Berufsvermittlung behindern. Institutionen der Arbeitsvermittlung sollen als Garantinnen für Chancengleichheit fungieren, bewirken aber häufig das Gegenteil: Anstatt für Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt zu sorgen, verstärken sie durch diskriminierendes Verhalten die Ungleichbehandlung. Gründe dafür sind häufig äußerliche Merkmale, vermeintlich ausländisch klingende Namen oder nicht in Deutschland geboren worden zu sein.

## Diskriminierungsrisiken

Die bis dato größte Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „**Diskriminierungserfahrungen in Deutschland**“ zwischen 2013 und 2016 zeigt die Diskriminierung ausgehend von Ämtern wie Agentur für Arbeit und Ausländerbehörde. 1.484 Fälle von Diskriminierung wurden in dem Forschungszeitraum ausgehend von diesen Institutionen gemeldet. Diese Ziffer stellen 16 Prozent aller gemeldeten Diskriminierungsfälle in Deutschland dar. Die Zahl der Anfragen lässt keine Rückschlüsse auf die Zahl der tatsächlichen Diskriminierungen zu, da viele Fälle nicht der ADS bzw. überhaupt nicht gemeldet werden. Die Dunkelziffer von Personen, die durch eben jene Behörden Diskriminierung erleiden, ist vermutlich viel höher als bisher angenommen.

Doch was bedeutet Diskriminierung im Bereich der Arbeitsvermittlung konkret? Diskriminierung kann von Mitarbeiter\*innen aufgrund ihrer Vorurteile gegenüber bestimmten Religionen, Migrant\*innen oder Menschen einer bestimmten Altersgruppe ausgehen. Hierbei sprechen wir von unfreundlicher Behandlung, Beleidigungen oder abschätzigem Verhalten der Person und ihren Fähigkeiten beziehungsweise fachlichen Qualifikationen gegenüber. Innerhalb dessen stellt auch Intransparenz in der Vergabe von Weiterbildungsmöglichkeiten ein hohes Diskriminierungsrisiko dar. Durch die individuellen Entscheidungen der Arbeitsvermittelnden werden häufig

Fördermaßnahmen aufgrund von äußerlichen Merkmalen wie Hautfarbe, Beeinträchtigungen oder Alter nicht bewilligt.

## Das Problem des Leistungsvergleichs

Um die Diskriminierungsrisiken in der Arbeitsvermittlung adäquat zu analysieren, muss der Blick jedoch von den persönlichen Vorurteilen und individueller Diskriminierung einzelner Beschäftigter hin zu institutionalisierter Diskriminierung gelenkt werden. Die Bundesagentur für Arbeit führte 2011 das sogenannte Kennzahlensystem ein, welches von Jobcentern und Arbeitsagenturen verwendet wird. Dieses System soll einen Leistungsvergleich zwischen verschiedenen arbeitsvermittelnden Behörden ermöglichen. Dabei werden Bedürfnisse und Wünsche der Bewerber\*innen oft nicht beachtet und stattdessen Kostenreduzierung oder gute Vermittlungszahlen in den Fokus gestellt. Wenn das Ziel der Vermittler\*innen eine gute Kennzahl sein soll, wird weniger auf die individuellen Qualifikationen der Arbeitssuchenden geachtet, sondern auf möglichst schnelle Vermittlung. Dieses Phänomen wird Creaming genannt. Eigene berufliche „Erfolge“ der Arbeitsvermittelnden stehen somit über dem Finden eines passenden Berufs der Anwärter\*innen.

## Besonders betroffene Gruppen

Eine Forschung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung konnte zwischen 2014 und 2016 durch das Verschicken fiktiver Bewerbungen feststellen: Schwarze und Muslim\*innen sind besonders stark von der Diskriminierung bei der Arbeitssuche betroffen. Ihnen werden bestimmte Merkmale zu- oder Fähigkeiten abgesprochen.

Viele Arbeitgeber\*innen schließen Menschen mit bestimmten äußerlichen Merkmalen und damit einhergehenden vorurteilsbehafteten Bildern von vornherein aus. Dieses Phänomen nennt sich „**kulturelle Distanz**“. Arbeitgeber\*innen bewerten die Bewerbungen dementsprechend nicht hinsichtlich individueller Qualifikationen, sondern verbinden bestimmte Merkmale sofort mit der Gruppe, die sie den Bewerber\*innen zuschreiben. Der begehrte Arbeitsplatz bleibt von vornherein für bestimmte Bewerber\*innen aufgrund ihres Aussehens oder ihrer (vermeintlichen) Herkunft verwehrt. Dieser Diskrepanz zwischen Forderungen der Arbeitgeber\*innen und einer diskriminierungsfreien Jobvermittlung müssen sich Mitarbeitende der deutschen Arbeitsagenturen stellen – und diese Realität durch Weiterbildungen und Sensibilisierungen verändern.

”

**Die Begriffe, die von der Antidiskriminierungsstelle genannt werden, sind:**

**Bias** (Voreingenommenheit) Sie resultiert aus Präferenzen der Beschäftigten gegenüber Klient\*innen, aber auch aus moralischen Vorstellungen über die Angemessenheit des Hilfebedarfs (und die Ursachen der Hilfebedürftigkeit) und teilweise auch aus subjektiven Einschätzungen heraus.

**Creaming** ist die Konzentration der knappen Ressourcen auf jene, die wahrscheinlich am ehesten zur Erfüllung der Erfolgskriterien der Sozialbehörden beitragen. Creaming lässt sich zurückführen auf die Unvollständigkeit bzw. die Schwierigkeit, präzise und umfassende Erfolgskriterien zu definieren.

Während Creaming die Strategie der übermäßigen Konzentration auf „leichte“ Fälle ist, ist **Parking**, das Abschieben in Zonen der Nicht-Unterstützung, die dazu komplementäre Strategie im Umgang mit den „schwierigen“ Fällen, deren Unterstützung kostspielig wäre.<sup>1</sup>

“

<sup>1</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung in Deutschland (2017: S. 396)

### Quelle:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.

### Linkzugang:

[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/gemeinsamer\\_bericht\\_dritter\\_2017.pdf?jsessionid=61381106F0CD18EE68D77B0BDB74326.2\\_cid351?\\_\\_blob=publicationFile&v=16](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.pdf?jsessionid=61381106F0CD18EE68D77B0BDB74326.2_cid351?__blob=publicationFile&v=16)

# Mehr zum Thema

## → **Muslimen und Schwarze auf dem Arbeitsmarkt am stärksten benachteiligt.**

Durch das Verschicken fiktiver Bewerbungen konnte eine Studie herausfinden, dass besonders Muslim\*innen und Menschen aus afrikanischen Ländern bei der Jobsuche diskriminiert werden. Der Grund soll die Angst vor einer zu großen „kulturellen Distanz“ sein.

### **Online Artikel der Zeit:**

[www.zeit.de/wirtschaft/2018-06/wzb-studie-diskriminierung-afrikaner-muslimen-jobsuche](http://www.zeit.de/wirtschaft/2018-06/wzb-studie-diskriminierung-afrikaner-muslimen-jobsuche)  
Heruntergeladen am 19.01.2021

## → **Diskriminierung am Arbeitsplatz: Wo hast du deinen exotischen Teint her?**

Die Autorin schildert ihre Erfahrungen am Arbeitsplatz als einzige PoC.

### **Online Artikel der Zeit:**

[https://www.zeit.de/arbeit/2017-10/diskriminierung-arbeitsplatz-rassismus-hautfarbe?](https://www.zeit.de/arbeit/2017-10/diskriminierung-arbeitsplatz-rassismus-hautfarbe?__blob=publicationFile&v=11)  
Heruntergeladen am 25.01.2021

## → **Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung.**

Die Auswertung dieser Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes thematisiert auf 339 Seiten Diskriminierungsrisiken und -schutz in der deutschen Arbeitsvermittlung.

### **Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Brussig, M., Frings, D., Kirsch, J. (2017). Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Baden-Baden: Nomos.**

[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken\\_in\\_der\\_oeffentlichen\\_arbeitsvermittlung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=11](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken_in_der_oeffentlichen_arbeitsvermittlung.pdf?__blob=publicationFile&v=11)  
Heruntergeladen am 20.01.2021

## → **Gravierende Risiken im Jobcenter**

Der Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt auf: Die Angestellten im Jobcenter sollten noch mehr Schulungen erhalten, um eine diskriminierungsfreie Arbeitsvermittlung sicherzustellen.

### **Online Artikel des SWR:**

[www.swr.de/international/diskriminierung-bei-arbeitsvermittlung/-/id=233334/did=19806418/nid=233334/1g33f3e/index.html](http://www.swr.de/international/diskriminierung-bei-arbeitsvermittlung/-/id=233334/did=19806418/nid=233334/1g33f3e/index.html)  
Heruntergeladen am 20.01.2021

# Wohnungsmarkt Ein Praxisbeispiel zur Station



Als Grundlage für die Spielsituation bei der Station „Wohnungsmarkt“ fungieren zahlreiche Beispiele und Erfahrungsberichte. Im folgenden Artikel vom 26.02.2019 berichtet eine Betroffene und verweist auch auf das aufschlussreiche Experiment von Bayerischem Rundfunk und Spiegel Online „Hanna und Ismail“.

”

### **Plötzlich Ausländerin**

Unsere Autorin sah sich immer als Deutsche – bis sie zum ersten Mal eine eigene Wohnung suchen musste.

Vor etwa sechs Jahren suchte mein Bruder in Stuttgart nach einer Wohnung. Im Stuttgarter Westen führte ein Vermieter ihn durch eine Wohnung, in der zu diesem Zeitpunkt noch eine indische Familie wohnte. Die Räume waren ungepflegt und chaotisch. Als der Vermieter die Unordnung sah, drehte er sich zu meinem Bruder um und sagte: „Wir wollen euch ja! Aber sauber!“

Wir haben einen ägyptischen Vater und eine deutsche Mutter und sind beide in Deutschland geboren. Wen meinte der Vermieter mit „euch“? Und was hatte dieses „euch“ mit Sauberkeit zu tun? Als ich letztes Jahr in Berlin nach einer neuen Wohnung suchte, verstand ich, wen der Vermieter sich damals unter „euch“ vorgestellt hatte.

### **Ein arabisch klingender Nachname verringert die Chance, zu Wohnungsbesichtigungen eingeladen zu werden, um 27 Prozent**

Ich bin in Nürnberg geboren und habe in einer fränkischen Kleinstadt das Gymnasium besucht. Obwohl ich den ägyptischen Nachnamen El-Hitami trage, habe ich mich noch nie ernsthaft diskriminiert gefühlt. Dass sich kaum jemand die Mühe macht, meinen Nachnamen korrekt zu schreiben oder auszusprechen, berührt mich nicht sonderlich. Und Fragen über meine angenommene Herkunft oder Religion habe ich meistens als ehrliches Interesse empfunden. Ich bin noch nie auf die Idee gekommen, mich in Deutschland als Ausländerin wahrzunehmen. Das änderte sich bei der Wohnungssuche nun zum ersten Mal.

Mein Freund, deutscher Nachname, und ich suchten gemeinsam nach einer Wohnung. Anfangs habe ich es schon noch unter meinem eigenen Namen versucht. Für mich war völlig klar, dass ich Deutsche bin, und ich dachte insgeheim, dass die von der Hausverwaltung das merken müssten. Meine Anschreiben waren ja fehlerfrei formuliert. „Ich bin doch gar keine ‚richtige‘ Ausländerin“, dachte ich. Aber so funktioniert Rassismus nun mal nicht, er tickt ganz einfach und platt. Hätten in der Wohnung des Vermieters in Stuttgart unordentliche Deutsche gewohnt, hätte er sie als Chaoten wahrgenommen. Unordentliche Linder nahm er hingegen als Linder wahr und schlussfolgerte, dass alle Ausländer schmutzig seien.

Auch wenn ich am Anfang so naiv war zu glauben, dass man Vorurteile ganz einfach durch ein korrektes Anschreiben aus dem Weg räumen könnte, merkte ich bald, dass mein Freund deutlich mehr Rückmeldungen von Maklern bekam als ich. Und eigentlich ahnte ich, wie es ist: 2017 fanden „Spiegel Online“ und „BR Data“ in dem groß angelegten Experiment „Hanna und Ismail“ heraus, dass Menschen mit arabischem Namen im Gegensatz zu deutschen Bewerbern mit ansonsten identischen Unterlagen zu 27 Prozent der Wohnungsbesichtigungen nicht eingeladen werden, wobei die Diskriminierung Männer stärker trifft als Frauen.

### **Wenn ich einen ausführlicheren Steckbrief schicken musste, erwähnte ich meinen Namen immer ganz zum Schluss**

Als Frau mit arabischem Nachnamen komme ich also tatsächlich nur in 77 Prozent der Wohnungen überhaupt rein, die einer Person mit deutschem Namen zur Besichtigung offen stehen – vielleicht ein bisschen mehr, weil ich einen international kompatiblen Vornamen habe. Und die Besichtigung ist nur die erste von vielen Hürden. Wer in einer Großstadt schon mal nach bezahlbarem Wohnraum gesucht hat, weiß, dass sich da 100 Leute im Flur drängen, die bessere Jobs, deutschere Namen nachweisen oder Bestechungsgelder auf den Tisch legen können.

Ich beschloss also schon bald, meine Erfolgchancen nicht länger durch einen Namen zu verringern, der mit dem arabischen Artikel „El“ anfängt. Wenn ich

doch mal einen ausführlicheren Steckbrief schicken musste, erwähnte ich meinen Namen immer ganz zum Schluss nach dem meines Freundes und dem unseres ebenfalls deutsch-deutschen Mitbewohners. Wir wurden zu fast jeder Besichtigung eingeladen. Klar kam ich mir dabei vor wie eine Verräterin meiner Überzeugungen. Aber der Wohnungsmarkt war hart genug, was blieb mir anderes übrig?

Vorurteile haben wir auf die eine oder andere Weise alle. Wir können sie nicht einfach auslöschen, aber daran arbeiten. Die Wohnung, die ich letztendlich bekommen habe, war eine der wenigen, bei denen ich mich mit meinem eigenen Namen beworben habe. Und ich bin ziemlich erleichtert, in einem Haus zu wohnen, in dem dieser kein Ausschlusskriterium war.

“

## Hintergrundtext zur Station

Neben vielen anderen Stellen beschäftigt sich auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit dem Thema Rassismus in Bezug auf Wohnungssuche:

”

### Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt sind ein verbreitetes Problem. Einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zufolge machten rund 15 Prozent aller Befragten, die in den vergangenen zehn Jahren auf Wohnungssuche waren, dabei Diskriminierungserfahrungen aus rassistischen Gründen, wegen der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder der Herkunft aus einem anderen Land.

Davon sind Menschen mit Migrationshintergrund besonders betroffen. Jede\_r dritte Wohnungssuchende mit Migrationshintergrund (35 Prozent) berichtete der Umfrage zufolge von rassistischer Diskriminierung.

„Oft reicht schon ein fremd klingender Name aus, um gar nicht erst zur Wohnungsbesichtigung eingeladen zu werden. Auch offen rassistische Wohnungsanzeigen gehören leider noch immer zum Alltag“, sagte Bernhard Franke, kommissarischer Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. „Dabei ist Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gesetzlich verboten. Betroffene sollten sich über ihre Rechtslage informieren und wenn möglich gegen Benachteiligungen vorgehen“, sagte Franke.

Eine deutliche Mehrheit der Befragten (83 Prozent) ist der Ansicht, dass Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder der Herkunft aus einem anderen Land bei der Wohnungssuche in Deutschland eher häufig vorkommt. Damit ist der Wohnungsmarkt der Lebensbereich, in dem die meisten Befragten ein Problem mit rassistischer Diskriminierung vermuten. Die Befragten wurden überdies nach ihren persönlichen Einstellungen gegenüber eingewanderten Personen als potenzielle Nachbar\_innen und Mieter\_innen gefragt. Hier zeigt sich, dass die Vorbehalte gegenüber Einwander\_innen zunehmen, je näher die Situation in die Privatsphäre hinein-

reicht. So hätten 29 Prozent der Befragten sehr große oder große Bedenken, wenn in die Nachbarwohnung oder das Nachbarhaus eine Person einziehen würde, die nach Deutschland eingewandert ist. Die Vorstellung, eine Wohnung, die der befragten Person selbst gehört, an eine eingewanderte Person zu vermieten, sorgt bei 41 Prozent der Befragten für Bedenken.

Nach Ansicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sollten zur Vermeidung von Diskriminierung mehrere rechtliche Schlupflöcher, die Benachteiligungen begünstigen, geschlossen werden. So gilt das Diskriminierungsverbot im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) grundsätzlich nicht, wenn ein besonderes „Nähe- oder Vertrauensverhältnis“ eingegangen wird, etwa durch Nutzung von Wohnraum auf demselben Grundstück. Außerdem dürfen beispielsweise Wohnungsbaugesellschaften Wohnungssuchende „im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse“ unterschiedlich behandeln. Beide Ausnahmeregelungen werden auch von dem UN-Ausschuss zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung und der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) kritisiert.

„Die Ausnahmeregelungen bergen nicht nur die Gefahr des Missbrauchs und können Rechtfertigungen für rassistische Diskriminierungen bieten – sie verstoßen aus unserer Sicht auch eindeutig gegen das Europarecht und müssen aufgehoben werden“, sagte Franke und verwies auf ein aktuelles Rechtsgutachten der Bonner Rechtswissenschaftler Thüsing / Vianden, das ebenfalls am Mittwoch veröffentlicht wurde. Das Rechtsgutachten schlägt unter anderem eine Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (§ 19 Abs. 5 AGG) vor, um gesetzlich klarzustellen, dass hohe Anforderungen an ein „besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien“ zu stellen sind, wenn dies dazu führen soll, dass der Diskriminierungsschutz hinter den Schutz der Privatsphäre zurücktritt.

Die Ergebnisse basieren auf einer computergestützten telefonischen Befragung (CATI) von 1.041 deutschsprachigen Personen ab 16 Jahren in

Privathaushalten in Deutschland. Die Auswahl der Zielpersonen erfolgte auf Basis einer Zufallsauswahl. Die Befragung wurde im Zeitraum von 16. Oktober bis 1. November 2019 von GMS Jung und Umfrageforschung durchgeführt.

Die Ergebnisse sind abrufbar unter [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage\\_Rass\\_Diskr\\_auf\\_dem\\_Wohnungsmarkt.html?nn=6573868](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage_Rass_Diskr_auf_dem_Wohnungsmarkt.html?nn=6573868)

“

## Mehr zum Thema

### → **Ausländer unerwünscht: Rassismus bei der Wohnungssuche.**

Aufgrund eines vermeintlich ausländisch klingenden Namens erhielt ein Betroffener ständig Wohnungsabsagen, während seinem Kollegen mit einem deutschen Namen die Immobilie in Aussicht gestellt wurde. Er zieht wegen Diskriminierung vor Gericht.

### **Online Artikel des WDR:**

[www1.wdr.de/nachrichten/rassismus-wohnungssuche-studie-antidiskriminierungsstelle-100.html](http://www1.wdr.de/nachrichten/rassismus-wohnungssuche-studie-antidiskriminierungsstelle-100.html)  
Heruntergeladen am 22.01.2021

### → **Fair mieten – fair wohnen. Leitfaden für Mieterinnen und Mieter und Beratungsstellen.**

Diese Ausarbeitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erläutert das Thema Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt anhand von Praxisbeispielen und spricht Handlungsempfehlungen für betroffene Personen aus.

[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_wohnungsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=4)  
Heruntergeladen am 22.01.2021

### → **Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen**

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_diskriminierung\\_auf\\_dem\\_wohnungsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierung_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=4)  
Heruntergeladen am 20.11.20

### **Quellen:**

fluter-Magazin der Bundeszentrale für politische Bildung

**Autorin:** Hannah El-Hitami

**Linkzugang:** [www.fluter.de/rassismus-und-diskriminierung-auf-dem-wohnungsmarkt](http://www.fluter.de/rassismus-und-diskriminierung-auf-dem-wohnungsmarkt)  
Heruntergeladen am 09.03.2021

Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

**Linkzugang:** [www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Wohnungsmarkt/Wohnungsmarkt\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Wohnungsmarkt/Wohnungsmarkt_node.html)  
Heruntergeladen am 09.03.2021



# Hintergrundtext zur Station

Die Station „Spielplatz“ verdeutlicht, dass Alltagsrassismus viele Ausprägungen und teils drastische Folgen für Betroffene hat. Daher lohnt sich ein Blick auf die Verbreitung von rassistischen und sogenannten „fremdenfeindlichen“ Einstellungen in Deutschland – wie sie unter anderem die „Mitte-Studie“ der Friedrich-Ebert-Stiftung erhebt. Außerdem werden rassistische Mikroaggressionen in der Station thematisiert. Die im folgenden Text verwendeten Zitate sind einem Beitrag des Deutschlandfunk Kultur entnommen.

## Sogenannte „Fremdenfeindlichkeit“ als deutsche Mitte?

Alltagsrassismus ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen – Rassistische Haltungen und Handlungen finden sich längst nicht nur am rechtsextremen Rand. Die „Mitte Studien“ der Friedrich-Ebert-Stiftung in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld analysieren vergleichend die Entwicklungen rechts-extremer Tendenzen und anti-demokratischem Gedankenguts innerhalb der deutschen Gesellschaft. Die Auswertung zeigt, dass beispielsweise in den Jahren 2018 / 19 etwa 18,8 Prozent der repräsentativ Befragten eine sogenannte „fremdenfeindliche Einstellung“ aufweisen. Auch tendiert jede zweite der befragten Personen zu einer Abwertung von Menschen mit Fluchterfahrungen, die in Deutschland Asyl suchen. Dabei stechen die negativen Einstellungen zu Sinti\*innen und Roma\*innen (26 Prozent) sowie Muslim\*innen (19 Prozent) besonders heraus. Obwohl laut der Studie klare rechtsextremistische Einstellungen niedrig sind (2-3 Prozent), zeichnet sich ein dominantes menschen- und fremdenfeindliches Bild ab, welches sich in der Mitte der deutschen Gesellschaft breit macht: Jede fünfte befragte Person (21 Prozent) neigt beispielsweise zu rechtspopulistischen Einstellungen, während sich bei 42 Prozent der Befragten eine eindeutige Tendenz dazu feststellen lässt.

All dies bildet den Nährboden für Rassismus in Deutschland. Folgen davon sind unter anderem sich ständig wiederholende rassistische Beleidigungen, schräge Blicke und herablassende Bemerkungen gegenüber marginalisierten Gruppen, die sogenannten Mikroaggressionen. Diese hinterlassen bedeutende Spuren in der Psyche der Betroffenen. Die Journalistin Azadê Peşmen nennt sie „tausende kleine Mückenstiche“ und Amma Yeboah, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, beschreibt sie als „sehr subtile, unauffällige, verdeckte und latent aggressive Ausdrucksformen von Rassismus, die bewusst oder meistens auch unbewusst auftreten.“

Diese Art der Diskriminierung widerfährt Menschen, die als **nicht-weiß** oder nicht als Deutsche wahrgenommen werden. Mikroaggressionen werden außerdem oft nicht als solche identifiziert und schaffen bei den betroffenen Personen einen Rechtfertigungsdruck – und dies jeden Tag aufs Neue.

Rassismus zeigt sich nicht nur durch offenen Hass und Gewalt in öffentlichen Diskursen. Er findet sich auch in vermeintlich harmlosen Aussagen wie „Woher kommst du eigentlich wirklich?“.

### Quellen:

Friedrich-Ebert-Stiftung: Verlorene Mitte – Feindselige Zustände.

Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19

Linkzugang: [www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=39654&token=b0885615499aae36a49159101cc5a114769827c4](http://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=39654&token=b0885615499aae36a49159101cc5a114769827c4)

Zitate entnommen am 10.03.2021 aus:  
Online Beitrag des Deutschlandfunk Kultur vom 5.7.2018:  
Wie Tausende kleine Mückenstiche.

Linkzugang: [www.deutschlandfunkkultur.de/rassismus-macht-den-koerper-krank-wie-tausende-kleine.976.de.html?dram:article\\_id=422167](http://www.deutschlandfunkkultur.de/rassismus-macht-den-koerper-krank-wie-tausende-kleine.976.de.html?dram:article_id=422167)

# Mehr zum Thema

---

→ **Marwa el-Sherbini wurde ermordet, weil sie ein Kopftuch trug.**  
Der Artikel spricht in Gedenken über die schreckliche Ermordung von Marwa el-Sherbini in einem deutschen Gerichtssaal – und das allgemeine mediale sowie politische Stillschweigen, welches darauf folgte.

**Online Artikel des Tagesspiegel:** [www.tagesspiegel.de/politik/jahrestag-der-islamophoben-tat-in-dresden-marwa-el-sherbini-wurde-ermordet-weil-sie-ein-kopftuch-trug/24510176.html](http://www.tagesspiegel.de/politik/jahrestag-der-islamophoben-tat-in-dresden-marwa-el-sherbini-wurde-ermordet-weil-sie-ein-kopftuch-trug/24510176.html)  
Heruntergeladen am 22.01.2021

---

→ **Hej Hijab! Deutsche Kopftuchdebatte und die Schweden.**  
Der Autor kritisiert Deutschland wegen seiner noch bestehenden Intoleranz und Vorurteilen gegenüber Muslim\*innen und hebt Positivbeispiele anderer Länder hervor.

**Online Artikel des Migazin:** [www.migazin.de/2018/12/06/hej-hijab-deutsche-kopftuchdebatte-schweden/](http://www.migazin.de/2018/12/06/hej-hijab-deutsche-kopftuchdebatte-schweden/)  
Heruntergeladen am 22.01.2021

---

→ **Die Angst der Deutschen vor dem Kopftuch: Was eine Muslima in Münster erlebt hat.**  
Eine ägyptische Studentin in Deutschland legt aufgrund unüberwindbarer Diskriminierungen ihren Hidschab ab und berichtet von ihren Erfahrungen.

**Online Artikel von Die Wiedertäufer:**  
<https://wiedertaeufer.ms/die-angst-vor-dem-kopftuch/>  
Heruntergeladen am 22.01.2021

---

→ **Kopftuchstreit bei Terre des Femmes: Die verbotene Frage.**  
2018 reichte die feministische Organisation Terre des Femmes die Petition „Den Kopf frei haben“ ein, um das Verbot von Kopftüchern bei jungen Mädchen zu erwirken. Der Artikel diskutiert das Für und Wider dieses umstrittenen Vorschlags.

**Online Artikel der taz:**  
<https://taz.de/Kopftuchstreit-bei-Terre-des-Femmes/!5530316/>  
Heruntergeladen am 22.01.2021

---

# Polizei

## Ein Praxisbeispiel zur Station



Die Vorkommnisse im Rahmen der Station „Polizei“ sind angelehnt an mehrere reale Fallbeispiele. Hier wird das zentrale davon anhand eines Zeitungsartikels vom 5. Mai 2020 vorgestellt:

”

### Rassismuvorwurf gegen die Polizei: Erlebnis von Hamburger Altenpfleger bewegt Tausende

Eimsbüttel - Ein Altenpfleger aus Hamburg hatte im April eine Begegnung mit der Polizei, die er jetzt öffentlich macht: Er teilte seine Geschichte nun auf seinem Instagram-Account und erreichte damit Zehntausende Menschen, die sich auf seine Seite stellen. Auch die Hamburger Polizei hat sich inzwischen zu dem Vorfall in Eimsbüttel geäußert.

„In diesem Post möchte ich darauf aufmerksam machen, wie Schwarze Menschen hier in Deutschland 2020 behandelt werden“, erklärt der Mann bei Instagram. Er sei am 18. April seiner Arbeit als ambulanter Pfleger nachgegangen, war dabei mit dem Fahrrad unterwegs. Er habe sich schon zuvor beobachtet gefühlt, bevor er schließlich von drei Männern vom Fahrrad gerissen wurde. „Sie drückten mich zu Boden, fixierten meine Hände auf dem Rücken und griffen in meine Hosentaschen“, schreibt der Pfleger. Erst später sei ihm bewusst geworden, dass es sich bei den Männern um Polizisten handelte.

Als sich der Betroffene zu wehren versuchte, legten die Polizisten ihm Handschellen an. Erst danach bekam er die Gelegenheit, sich zu erklären. Die Beamten sagten, dass in einigen der Häuser, aus denen er kam, Drogen verkauft würden. „Mein Verhalten soll verdächtig gewesen sein, da ich immer nur für einige Zeit in den Häusern war und wieder ging“, so der Pfleger weiter. Er soll Verletzungen erlitten und mit kaputtem Fahrrad, Uhr und Handy heimgekehrt sein. Der Pfleger und sein Chef erstatteten Anzeige gegen die Zivilfahnder. Er müsse immer wieder an den Vorfall denken, wenn er an der Stelle vorbeifuhre, wo alles passiert ist. „Diese Polizeigewalt schwarzen Personen gegenüber war nicht nur erniedrigend, sondern hat mich auch zutiefst traumatisiert“, schreibt er. Der Umgang mit ihm sei nicht zu rechtfertigen gewesen.

Auch die Instagram-Community nimmt Anteil an der Geschichte des Hamburgers. „Das ist so unfassbar, mir fehlen dazu echt die Worte. Einfach nur schlimm. Das lässt sich in keinster Weise rechtfertigen und macht mich nur unendlich traurig“, schreibt eine Userin unter dem Beitrag. Viele sprechen ihre Dankbarkeit dafür aus, dass der Altenpfleger sich an die Öffentlichkeit gewandt hat.

Die Polizei Hamburg ließ den Vorfall ebenfalls nicht unkommentiert und nahm in einer Instagram-Story öffentlich Stellung. Darin erklärte sie, dass die Zivilfahnder den Mann beobachtet und sein Verhalten als typisch für einen Drogendealer eingestuft hätten. Ein Fluchtversuch sollte durch die ergriffenen Maßnahmen vermieden werden.

### Hamburger Polizei entschuldigt sich bei dem Betroffenen

Die Polizei gestand sich ihr Fehlverhalten ein und entschuldigte sich im Namen der Einsatzkräfte. „Wir möchten auch öffentlich unser Bedauern über den Vorfall zum Ausdruck bringen. Unsere Kollegen haben nach bestem Wissen und Gewissen gehandelt, lagen aber falsch. Für diesen Fehler möchten wir um Verzeihung bitten“, heißt es in der Stellungnahme auf Instagram. Die Polizei sicherte außerdem zu, entstandene Sachschäden zu übernehmen.

“

#### Quelle:

Online Artikel der Hamburger Morgenpost vom 05.05.2020

Linkzugang: [www.mopo.de/hamburg/rassismuvorwurf-gegen-die-polizei-erlebnis-von-hamburger-altenpfleger-bewegt-tausende-36648368](https://www.mopo.de/hamburg/rassismuvorwurf-gegen-die-polizei-erlebnis-von-hamburger-altenpfleger-bewegt-tausende-36648368)

Heruntergeladen am 28.01.2021

# Hintergrundtext zur Station

Neben anderen Themen geht es bei dieser Station insbesondere um das sogenannte „Racial Profiling“. Expert\*innen nehmen dazu im Rahmen eines Beitrags des Mediendienst Integration Stellung:

”

### Fragen und Antworten zu Racial Profiling

Racial Profiling ist in Deutschland verboten und dennoch weit verbreitet. Viele Schwarze Menschen berichten in Studien von rassistischen Polizeikontrollen betroffen zu sein. Was sind die Ursachen? Und was kann dagegen getan werden? Der MEDIENDIENST hat dazu Expert\*innen befragt:

### Was ist Racial Profiling?

Von Racial Profiling wird gesprochen, wenn die Polizei Menschen wegen ihrer Hautfarbe, Haarfarbe oder anderer äußerer Merkmale kontrolliert, ohne dass es einen konkreten Anlass gibt. Es ist auch dann Racial Profiling, wenn das Aussehen einer von mehreren Anhaltspunkten für die Kontrolle ist.<sup>1</sup>

### Wie viele Fälle sind bekannt?

Eine repräsentative Studie aus dem Jahr 2017 zeigt: 14 Prozent der Schwarzen Menschen in Deutschland haben in den vorangegangenen fünf Jahren Racial Profiling erlebt.<sup>2</sup>

Behörden erfassen weit weniger Fälle: Von Januar 2018 bis April 2019 registrierte die Bundespolizei beispielsweise nur 58 Beschwerden wegen Racial Profiling. Fachleute erklären die niedrigen Zahlen damit, dass es in Deutschland kaum unabhängige Beschwerdestellen gibt. Betroffene müssen Beschwerden bei der Polizei einreichen. Das führe oft zu Gegenanzeigen. Der Gerichtsprozess sei wiederum teuer und wenig erfolgversprechend.<sup>3</sup>

### Welche Folgen hat Racial Profiling für die Betroffenen?

Eine Studie aus der Schweiz zeigt: Betroffene von Racial Profiling können chronische Angst vor Kontrollen entwickeln und verlieren Vertrauen in die Polizei. Viele schämen sich oder fühlen sich bloßgestellt. Zudem berichten Betroffene, dass sie bestimmte Orte meiden oder sich zurückziehen. Eine Person gab an, sie habe ihren Beruf verloren, weil sie durch ein Polizeiverhör zu spät zur Arbeit gekommen sei. Auch in Deutschland berichten Menschen von ähnlichen Erfahrungen.<sup>4</sup>

### Wie ist die Rechtslage?

Auf internationaler Ebene verbieten die Menschenrechtsabkommen der UN und des Europarats Racial Profiling. Auf nationaler Ebene verstoßen rassistische Polizeikontrollen gegen Artikel 3 des Grundgesetzes. Das hat das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen 2018 klargestellt. Der Grundgesetz-Artikel besagt, dass „niemand wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt [...] werden [darf].“ Zugleich gibt es jedoch Gesetze, die Racial Profiling begünstigen.<sup>5</sup>

→ Laut §22 Bundespolizeigesetz soll die Bundespolizei unerlaubte Einreisen verhindern. Dafür darf sie in Zügen, an Bahnhöfen und Flughäfen Personen kontrollieren und mitgeführte Sachen wie Gepäck in Augenschein nehmen. In der Praxis greifen Beamte oft auf äußerliche Merkmale wie die Haut- oder Haarfarbe zurück, um vermeintlich unerlaubte Einreisen festzustellen.<sup>6</sup>

→ Daneben erlauben §23 des Bundespolizeigesetzes und verschiedene Landespolizeigesetze, dass Polizeibeamte Personen an „gefährlichen Orten“ nach dem Ausweis fragen, ohne dass es einen konkreten Verdacht gegen sie gibt. Anwohner und Passanten sind an diesen Orten besonders oft von Racial Profiling betroffen.<sup>7</sup>

### Was sagen Expertinnen und Experten? Biplab Basu, Berliner Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt

Rassistische Polizeikontrollen senden zwei Signale. Das erste richtet sich an die weiße Mehrheitsgesellschaft. Es sagt: Wir sind für euch da und schützen euch vor Kriminalität. Das zweite Signal richtet sich an People of Color. Es sagt: Vor euch müssen wir uns schützen. Ihr seid anders und gefährlich. Diese Signale wirken über die konkrete Polizeikontrolle hinaus. Sie bestätigen rassistische Vorstellungen über „Uns“ und die „kriminellen Anderen“. Dadurch sind sie eine der deutlichsten Ausprägungen rassistischer Vorurteile. Langfristig spaltet Racial Profiling die Gesellschaft.

### Ilka Simon, Antidiskriminierungsbüro Köln

In NRW hat die Polizei das Thema „Ethnic Profiling“ 2018 in die Ausbildung aufgenommen. Das ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Es wäre gut, wenn auch andere Bundesländer nachziehen. Daneben brauchen Polizeibehörden eine Fehler- und Antidiskriminierungs-Kultur. Das heißt, dass Bedienstete reflektieren, wen sie aus welchem Grund kontrollieren. Betroffene von Racial Profiling brauchen

wiederum Orte, an denen sie Stärkung erfahren. Das können Beratungsstellen sein, aber auch geschützte Workshops, bei denen sie sich mit anderen rassismuserfahrenen Menschen austauschen können.

### Dr. Hendrik Cremer, Deutsches Institut für Menschenrechte

Racial Profiling schadet nicht nur den Betroffenen, sondern auch der Polizei, da sie damit das Vertrauen von Teilen der Gesellschaft zerstört. Ein Kurswechsel mit dem Ziel einer diskriminierungsfreien Praxis polizeilicher Arbeit ist daher auch in ihrem Interesse. Die Führungsspitzen von Polizei und Innenministerien müssen klare Vorgaben machen, die sich aus den Grund- und Menschenrechten ergeben.

### Wichtige Quellen:

Studie zu Racial Profiling in Deutschland, Antidiskriminierungsbüro Köln, 2017: [www.gleichbehandlungsbuero.de/docs/Rassistische%20Diskriminierung%20bei%20der%20Polizei\\_Brochure%20vom%20ADB\\_Köln.pdf](http://www.gleichbehandlungsbuero.de/docs/Rassistische%20Diskriminierung%20bei%20der%20Polizei_Brochure%20vom%20ADB_Köln.pdf)

Studie zu Racial Profiling bei der Bundespolizei, Deutsches Institut für Menschenrechte, 2013: [www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Studie/Racial\\_Profiling\\_Menschenrechtswidrige\\_Personenkontrollen\\_nach\\_Bundespolizeigesetz.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Studie/Racial_Profiling_Menschenrechtswidrige_Personenkontrollen_nach_Bundespolizeigesetz.pdf)

“

- 1 Deutsches Institut für Menschenrechte (2013): „Racial Profiling‘ – Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach §22, Abs. 1a Bundespolizeigesetz: Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gerichte und Polizei“, S. 26; Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz: Urteil vom 21.04.2016 (7 A 11108/14 OVG)
- 2 Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2017): „Second European Union Minorities and Discrimination Survey“, S. 70
- 3 Bundesdrucksache 19/10065, S.7; IDA e.V. (2018): „Racial Profiling im Visier-Rassismus bei der Polizei, Folgen und Interventionsmöglichkeiten“, S. 5; Antidiskriminierungsbüro Köln (2017): „Menschen wie DU neigen zu Straftaten-(Rassistische) Diskriminierung bei der Polizei: Ursachen, Folgen und Möglichkeiten der Intervention“, S. 18-25
- 4 Allianz gegen Racial Profiling (2019): „Racial Profiling-Erfahrung, Wirkung, Widerstand“, S. 88-109; Antidiskriminierungsbüro Köln (2017): „Menschen wie DU neigen zu Straftaten-(Rassistische) Diskriminierung bei der Polizei: Ursachen, Folgen und Möglichkeiten der Intervention“, S. 14-15
- 5 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948); Europäische Menschenrechtskonvention (1953); Oberverwaltungsgericht Nordrhein Westfalen: Urteil vom 07.08.2018 (5 A 294/16); Deutsches Grundgesetz, (1949), Artikel 3, Absatz 3; Deutsches Institut für Menschenrechte (2013): „Racial Profiling‘- Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach § 22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz: Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gerichte und die Polizei“, S. 7; Deutsches Institut für Menschenrechte (2010): „Ein Grundgesetz ohne ‚Rasse‘-Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz“
- 6 Deutsches Institut für Menschenrechte (2013): „Racial Profiling‘- Menschenrechtswidrige Personenkontrollen nach §22 Abs. 1 a Bundespolizeigesetz: Empfehlungen an den Gesetzgeber, Gerichte und Polizei“, S. 27ff.
- 7 Die Polizei stuft Orte, an denen viele Straftaten geschehen, als „gefährliche Orte“ ein.

#### Quelle:

Online Artikel des Mediendienst Integration vom 19.09.2019

Linkzugang: <https://mediendienst-integration.de/artikel/fragen-und-antworten-zu-racial-profiling.html>

Heruntergeladen am 28.01.2021

# Mehr zum Thema

→ **Eine verpasste Chance – Warum auch die Polizei von einer Studie zu extremistischen Einstellungen und „racial profiling“ profitieren könnte.**

**Online Artikel des Bund Deutscher Kriminalbeamter:** [www.bdk.de/der-bdk/was-wir-tun/aktuelles/eine-verpasste-chance-warum-auch-die-polizei-von-einer-studie-zu-extremistischen-einstellungen-und-racial-profiling-profitieren-koennte-1](http://www.bdk.de/der-bdk/was-wir-tun/aktuelles/eine-verpasste-chance-warum-auch-die-polizei-von-einer-studie-zu-extremistischen-einstellungen-und-racial-profiling-profitieren-koennte-1)  
Heruntergeladen am 22.01.2021

→ **Polizeigewalt gegen People of Color? Gibt es auch in Deutschland.** Der Artikel nennt die Namen vieler durch rassistische Polizeigewalt verstorbener Menschen. Dennoch gab es noch keine rechtliche Aufklärung ihrer Fälle.

**Online Artikel des Tagesspiegel:** [www.tagesspiegel.de/politik/von-oury-jalloh-bis-achidi-john-polizeigewalt-gegen-people-of-color-gibt-es-auch-in-deutschland/25884422.html](http://www.tagesspiegel.de/politik/von-oury-jalloh-bis-achidi-john-polizeigewalt-gegen-people-of-color-gibt-es-auch-in-deutschland/25884422.html)  
Heruntergeladen am 28.01.2021

→ **„Menschen wie DU neigen zu Straftaten“ – (Rassistische) Diskriminierung bei der Polizei.**

Diese Broschüre thematisiert „Ursachen, Folgen und Möglichkeiten der Intervention“, wenn es zu rassistischer Diskriminierung kommt.

**Broschüre des AntiDiskriminierungsbüro Köln:** [https://koelner-fluechtlingsrat.de/neu/userfiles/Polizeibroschuere\\_fin\\_web.pdf](https://koelner-fluechtlingsrat.de/neu/userfiles/Polizeibroschuere_fin_web.pdf)  
Heruntergeladen am 28.01.2021

→ **Warum verdächtigt ihr wieder mich?**

Ein Polizeisoziologe beantwortet Fragen zu rassistischen Polizeikontrollen.

**Online Artikel des fluter:** [www.fluter.de/polizeiforscher-ueber-racial-profiling](http://www.fluter.de/polizeiforscher-ueber-racial-profiling)  
Heruntergeladen am 28.01.2021

# Betrieb

## Ein Praxisbeispiel zur Station



Die Spielsituation aus der Station „Betrieb“ orientiert sich an mehreren realen Fallbeispielen. Hier wird eines davon anhand eines Zeitungsartikels vom 17.01.2020 vorgestellt:

”

### „Bitte keine Araber“ – Architekturbüro in Berlin sorgt nach Bewerbung für Eklat

Ein Architekturbüro aus Berlin sorgt mit einer Mail auf eine Bewerbung für einen Rassismus-Eklat. Das Unternehmen reagiert - mit fragwürdigen Erklärungen.

1. Ein Mann bewirbt sich für ein Praktikum bei einem Berliner Architekturbüro
2. Die Antwort auf die Bewerbung lautet: „Bitte keine Araber“
3. Die Erklärungen des Architekturbüros sind fragwürdig

Berlin. Die Mail hätte er eigentlich niemals sehen dürfen. Doch er sah sie. Und jetzt sieht sie die ganze Welt. Ein Mann mit arabischem Nachnamen hatte sich bei einem renommierten **Architekturbüro in Berlin** für ein Praktikum beworben. Die Antwort hat es in sich - und war so definitiv nicht für die Augen des Bewerbers bestimmt. **„Bitte keine Araber“**, steht dort. Absender ist laut „RBB“ die Chefin des Architekturbüros.

Der Bewerber, ein junger Mann aus Ägypten, der derzeit seinen Master in Architektur an der Hochschule in Dessau macht, postet bei Facebook einen Screenshot der Mail und schreibt auf Englisch dazu: „Das schlimmste Ablehnungsschreiben, das man erhalten kann.“ Der Screenshot verbreitet sich im Netz wie ein Lauffeuer. Twitter, Facebook, überall ist die Mail mit **rassistischem Inhalt** zu sehen, überall wird sie geteilt, die Empörung ist groß.

Die Autorin Bahar Aslan aus Köln twittert ebenfalls das Bild und übt deutliche Kritik: „Das was wir tagtäglich im Beruf, auf der Arbeit oder bei der Wohnungssuche erleben ist Rassismus. Häufig bekommen wir die wirklichen Gründe für eine Absage nicht mit, aber manchmal lässt man uns erahnen dass wir hier nicht willkommen sind (sic!).“ Mit ihrer Empörung steht sie bei weitem nicht alleine da. ZDF-Moderatorin Dunja

Hayali schreibt über Twitter: „Ich wünschte, ich hätte ein Architekturbüro.“

Das Architekturbüro selbst hat mittlerweile auf die **Rassismusvorwürfe** in einer Stellungnahme reagiert. Bei der Mail handele es sich um ein Missverständnis. Man habe die Bewerbung für ein Praktikum versehentlich einer aktuellen Stellenausschreibung für Projekte in China zugeordnet, heißt es darin.

„Wir sehen für diese ausgeschriebene Stelle einen Bewerber mit einem abgeschlossenen Master-Studium, mind. 2 Jahren Berufserfahrung und spezifischen Softwarekenntnissen vor, besonders aber sehr gute chinesische Sprachkenntnisse und Projekterfahrung in China.“ Da der Bewerber diese Kriterien nicht erfülle, sei die Bewerbung zunächst an das Sekretariat „mit verkürztem Kommentar“ zurückgeschickt worden - eine fragwürdige Erklärung.

Das Architekturbüro habe sich bereits am Dienstag bei dem Bewerber per Telefon entschuldigt und ihm ein Bewerbungsgespräch für ein Praktikum angeboten. Der Mann habe beides angenommen, schreibt das Architekturbüro weiter.

Zudem, betont das Architekturbüro, beschäftige man Mitarbeiter aus neun Nationen und sei auf drei Kontinenten aktiv. Diversität, Internationalität und Gesetze wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz werden dort großgeschrieben. Davon hat die hauseigene Chefin offenbar noch nicht so viel mitbekommen.

Die rassistische Reaktion ist kein Einzelfall. So muss ein muslimischer CSU-Bürgermeisterkandidat im bayerischen Wallerstein aufgrund scharfen Widerstands wegen seiner Religion seine Bewerbung zurückziehen. In Köln ist einem jungen Mann ein Probearbeiten bei einem Sportgeschäft verwehrt worden. Der Grund: seine Hautfarbe, wie fr.de berichtet.

“

#### Quelle:

Online Artikel der Frankfurter Rundschau vom 17.01.2020

Linkzugang: [www.fr.de/politik/berlin-bitte-keine-araber-architekturbuero-rassismus-diskriminierung-mail-bewerbung-gkk-zn-13444682.html](http://www.fr.de/politik/berlin-bitte-keine-araber-architekturbuero-rassismus-diskriminierung-mail-bewerbung-gkk-zn-13444682.html)

Heruntergeladen am 17.02.2021

# Hintergrundtext zur Station

In der Station geht es insbesondere um das Thema rassistische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Der folgende Artikel zitiert dazu aus verschiedenen Studien. Er fokussiert dabei stark auf die Nachteile für Arbeitgebende. Natürlich leiden aber besonders auch die von Rassismus betroffenen abgelehnten Bewerber\*innen unter der Situation.

”

### Hochqualifizierte Migranten sind wenig begehrt

Arbeitgeber verschenken wertvolles Arbeitskräftepotenzial. Von den zugewanderten Hochqualifizierten sind rund zehn Prozent arbeitslos, während nur drei Prozent der deutschen Spitzenkräfte keinen Job haben. Zudem werden Akademiker mit ausländischen Wurzeln oft schlechter bezahlt als ihre deutschen Kollegen.

Dass Akademiker mit Migrationshintergrund nach den Erhebungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) seltener eine Arbeit finden als deutsche Akademiker, verwundert vor dem Hintergrund des Fach- und Führungskräfte mangels. Denn Auslandsqualifikationen sind eine beträchtliche Qualifikationsreserve für den deutschen Arbeitsmarkt. Trotz Antidiskriminierungsgesetz und allgemein wachsender Integrationsbereitschaft werden Stellenbewerber mit ausländischen Wurzeln auf dem deutschen Arbeitsmarkt aber noch immer eklatant benachteiligt. Die Ursache für die ungleichen Berufschancen beruht hauptsächlich auf zwei Umständen:

- Nach wie vor pflegen Unternehmen Ressentiments gegenüber bestimmten Migrantengruppen.
- Noch gibt es keine bundeseinheitliche Anerkennung der Abschlüsse, die im Ausland erworben wurden.

### Ungleiche Behandlung von Migrantengruppen

Gute Qualifikation - gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt? Mit dem Irrtum räumt eine Studie des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn auf. Danach erweist sich in Deutschland schon ein türkisch klingender Name bei der Bewerbung als Handicap - obwohl der Bewerber die deutsche Staatsbürgerschaft hat und Muttersprachler ist. Forscher der Universität Konstanz hatten in einem Feldversuch über 1.000 Bewerbungen auf Praktikumsstellen für Wirtschaftsstudenten verschickt. Dazu verwendeten sie inhaltlich gleichwertige Bewerbungsunterlagen, denen per Zufall ein Name eindeutig deutscher oder türkischer Herkunft zugeordnet wurde. Die fiktiven Bewerber hatten nicht nur vergleichbare Qualifikationen, sondern waren zudem ausnahmslos deutsche Staatsbürger und Muttersprachler. Das Ergebnis: Bewerber

mit türkischen Namen bekamen 14 Prozent weniger positive Antworten. In kleineren Unternehmen war die Ungleichbehandlung sogar noch ausgeprägter: Die Chancen von Bewerbern mit türkisch klingenden Namen waren trotz gleicher Qualifikation um ein Viertel geringer. Die Begründung für diese Diskrepanz: Großunternehmen nutzen häufiger standardisierte Auswahlverfahren mit weniger Raum für subjektive Einschätzungen der Entscheider.

Ein weiteres interessantes Resultat der Studie: Wurden Empfehlungsschreiben früherer Arbeitgeber mit der Bewerbung eingereicht, hatten die türkischstämmigen Bewerber annähernd gleiche Chancen. Professor Leo Kaas von der Universität Konstanz: „Dies belegt die sogenannte statistische Diskriminierung; Personalmanager können die Persönlichkeitseigenschaften von Bewerbern türkischer Herkunft schlechter einschätzen und verhalten sich deshalb bei der Rekrutierung zögerlicher.“ Die „statistische Diskriminierung“ besagt, dass sich Vorurteile gegen Gruppen richten, in diesem Beispiel gegen Türken, aber nicht gegen das Individuum. Bekommt das Personalmanagement zusätzliche Informationen über die Person des ausländischen Bewerbers, verschwinden auch die Vorurteile.

Doch wie ernst sind die Diversity-Ziele der Unternehmen zu nehmen, wenn schon ein ausländischer Name ausreicht, um Bewerbungschancen zu minimieren?

Professor Leo Kaas: „In der Tat verschwindet auch bei Großunternehmen die Benachteiligung ausländischer Namen nicht. Dennoch glaube ich, dass Diversity-Ziele, so etwa ein Unterzeichnen der ‚Charta der Vielfalt‘, einen wichtigen ersten Schritt darstellen. Diesem sollten aber weitere Schritte folgen, beispielsweise gezielte Audits der Personalprozesse.“ Wie auch viele andere Experten warnt Klaas vor den gravierenden Folgen für den deutschen Arbeitsmarkt, wenn hochqualifizierte Migranten weiterhin verprellt werden.

### Anerkennungsverfahren für Abschlüsse

420.000 Hartz IV-Empfänger sind nach einer Studie des Duisburger Instituts Arbeit und Qualifikation „hoch gebildet“. Ihre Abschlüsse werden noch nicht anerkannt, denn hinter formal gleichen Qualifikationen verbergen sich nicht unbedingt die gleichen Kompetenzen. Die bisherigen Anerkennungsverfahren sind problematisch, die Zuständigkeiten unübersichtlich, je nach Bundesland unterschiedlich und es fehlen einheitliche Kriterien. Bescheide und Gutachten sind daher oft wenig aussagekräftig und im Arbeitsmarkt sowie für die Anschlussförderung schlecht verwertbar.

Doch das wird sich in diesem Jahr ändern, wenn der gesetzliche Anspruch auf Anerkennungs- und Bewertungsverfahren für Auslandsqualifikationen verabschiedet wird. Dr. Carola Burkert vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in der Regionaldirektion Hessen: „Das Gesetz erleichtert die formale Anerkennung der Ausbildung, aber ob sich damit die Problematik für Migranten bei der Jobsuche löst, ist offen. Das Nadelöhr ist und bleibt der Arbeitgeber.“

### Konkurrieren um hochqualifizierte Migranten

Auch wenn es keiner öffentlich sagen würde, unterscheiden Arbeitgeber nach „guten“ und „weniger guten“ Migranten. Ein Finanzexperte aus Singapur hätte wohl nie Probleme, in Frankfurt oder im Finanzzentrum London einen Job zu bekommen, anders als ein Lehrer oder Wirtschaftswissenschaftler aus Ungarn. Doch angesichts der demografischen Entwicklung wird es nicht mehr lange dauern, bis deutsche Städte untereinander um die Zuwanderung von hoch qualifizierten Migranten konkurrieren.

Frankfurt feilt bereits an einem Integrationskonzept, der niedersächsische Innenminister versucht, mehr Migranten in den Polizeidienst zu locken, Hamburg bietet ein internetbasiertes „Welcome Portal“ sowie Informations- und Beratungsdienste für Migranten.

Was können Arbeitgeber und Personalabteilung jetzt schon tun, um ihre eigenen Unsicherheiten zu minimieren und hochqualifizierten Migranten eine Chance zu geben? Eine längere Probezeit und eine entsprechend intensivere Einarbeitung würden es ihnen leichter machen, sich für Menschen ausländischer Herkunft zu entscheiden. Denkbar ist auch, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass ergänzend eine Weiterqualifizierung oder ein Sprachkurs besucht werden kann. Dr. Carola Burkert vom IAB: „Wir empfehlen den Ausbau von Mentorenprogrammen und Praktika, die gezielt ausländische Kollegen ansprechen. Außerdem wäre es sinnvoll, wenn Unternehmen verstärkt mit Universitäten zusammenarbeiten würden, um früh Kontakt mit Migranten aufzunehmen – das reduziert ihre eigene Unsicherheit in Bezug auf die Beurteilung der beruflichen und persönlichen Eigenschaften potenzieller Bewerber.“



#### Quelle:

Online Artikel des Jobware-Portals

Linkzugang: [www.jobware.de/Karriere/Hochqualifizierte-Migranten-sind-wenig-begehr.html](http://www.jobware.de/Karriere/Hochqualifizierte-Migranten-sind-wenig-begehr.html)

Heruntergeladen am 04.02.2021

# Mehr zum Thema

---

### → Das Schweigen brechen

Junge Unternehmer\*innen gründeten einen digitalen, anonymen Assistenten, um Diskriminierung am Arbeitsplatz melden zu können – ohne sich um mögliche negative Konsequenzen Sorgen machen zu müssen. Im Interview sprechen sie über „Lytt“ und Diskriminierung im Betrieb.

<https://inarbeit.inqa.de/DE/Informieren/Diversity-Management/Das-Schweigen-brechen/das-schweigen-brechen.html>  
Heruntergeladen am 04.02.2021

---

### → Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb

In dieser Broschüre finden sich Informationen bezüglich des Erkennens von Diskriminierung, rechtlichen Handlungsmöglichkeiten zum Entgegenwirken, Herausforderungen und Handlungsempfehlungen im betrieblichen Kontext.

**Handreichung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:**  
[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handreichung-Betriebsraete/handreichung\\_betriebsraete.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handreichung-Betriebsraete/handreichung_betriebsraete.pdf?__blob=publicationFile&v=5)  
Heruntergeladen am 04.02.2021

---

### → Wie viele Flüchtlinge finden Arbeit?

Statistiken stellen nicht immer die aktuelle Realität dar. Der Mediendienst Integration erklärt die wichtigsten Zahlen bezüglich Arbeitslosigkeit und (Unter-)Beschäftigung von geflüchteten Menschen und wie die Fachkräftequote gelesen werden sollte.

<https://mediendienst-integration.de/artikel/wie-viele-fluechtlinge-finden-arbeit.html>  
Heruntergeladen am 04.02.2021

---

### → Arbeitschancen in Deutschland? Studie zu Verbleibsmöglichkeiten internationaler Studierender in Sachsen, 2016

Migrant\*innen und Ausländer\*innen, die in Deutschland studiert haben, treffen bei der Suche nach Arbeitsstellen in Deutschland auf hohe Hürden und sind immer wieder von Diskriminierungen betroffen. Dadurch haben sie kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Der Fokus der Studie liegt zwar auf Sachsen, aber es ist übertragbar auf ganz Deutschland.

<https://www.netzwerk-iq-sachsen.de/dok/VISS-Abschlussbericht.pdf>  
Heruntergeladen am 13.03.2021

**Hinweis:** Die ausführlichen Ergebnisse sind gedruckt beim ifak e.V. gegen Versandkosten bestellbar. Göttinger Kulturwissenschaftliche Schriften, Band 20, [info@ifak-goettingen.de](mailto:info@ifak-goettingen.de)

---

# Bahnhof

## Ein Praxisbeispiel zur Station



Immer wieder tauchen in den Medien Berichte von Menschen auf, die an Bahnhöfen oder in Zügen mit Rassismus konfrontiert werden. Ein Fallbeispiel stellen wir im Folgenden vor. Der Text basiert auf verschiedenen Quellen, unter anderem einem Artikel im Focus Magazin vom 7. Dezember 2019:

”

### Rassismus-Vorfall im ICE

Die schrägen Blicke, die hetzerischen Kommentare – darüber kann ich vielleicht noch hinwegsehen. Aber dieser Vorfall war eindeutiger Rassismus“. Mit dieser klaren Aussage meldet sich eine betroffene Person auf Facebook zu Wort. Auch, um anderen Menschen eine Stimme zu geben. Denn dieser Vorfall war nicht der erste oder letzte seiner Art.

### Was war passiert?

Obwohl die 44-Jährige ein Ticket der 1. Klasse für ihre Bahnfahrt erworben hatte, wurde sie vom zuständigen Bahnpersonal aus dem Wagon hinausgeworfen. Wie die Person vermutet aufgrund ihrer Hautfarbe. Als Schwarze erleide sie in ihrem Alltag ständig Diskriminierung und rassistische Anfeindungen. Doch nun möchte sie sich wehren. Daher schildert sie detailliert die Geschehnisse. Die Bahnbegleitung wollte die Frau in das Abteil der 2. Klasse verweisen, trotz der Sitzplatzreservierung und offensichtlichen Fahrkarte für die 1. Klasse. „Die Bahn reproduziert platte, stereotype Vorurteile!“, schreibt sie dazu. Auf der Suche nach ihrem Sitzplatz sei sie aufgehalten und zum Verlassen des Wagons aufgefordert worden.

### Bahn verspricht Aufklärung

Zwar möchte die Deutsche Bahn dem Vorfall nachgehen, damit ist das grundsätzliche Problem jedoch nicht aus der Welt: Aufklärung ist in diesem Fall ein wichtiger, längerfristiger und schwieriger Prozess, der nicht nur mit Hochglanzbroschüren und Werbekampagnen funktionieren kann. Hier braucht es ein klares Beschwerdemanagement sowie Schulungen für Mitarbeitende, die Veränderungen von Haltungen und Verhalten fördert. Dies sieht auch die Betroffene so. In einem Interview mit der Bild-Zeitung wird sie

zitiert mit den Worten: „Ich habe davon endgültig genug. Ich liebe Deutschland – aber der Rassismus zieht hier wieder Kreise. Es wird wieder normal, so was zu sagen. Ich fahre ja nicht 1. Klasse, weil ich das brauche, sondern weil ich in der 2. Klasse regelmäßig von Fahrgästen doof angemacht werde. Jetzt reicht es mir! Man muss das beim Namen nennen: Die Nazis kriechen wieder aus ihren Löchern.“

“

#### Siehe unter anderem:

Online Artikel des Focus, veröffentlicht am 07.12.2019, zuletzt abgerufen am 11.03.2021,

Linkzugang: [www.focus.de/panorama/welt/wut-post-auf-facebook-das-ist-die-1-klasse-tv-star-schildert-rassismus-vorfall-im-ice\\_id\\_11433234.html](http://www.focus.de/panorama/welt/wut-post-auf-facebook-das-ist-die-1-klasse-tv-star-schildert-rassismus-vorfall-im-ice_id_11433234.html)

# Hintergrundtext zur Station

Rassistische Vorfälle und Situationen rund um Bahnhöfe und Züge sind äußerst vielfältig. Gemeinsam ist ihnen, dass Menschen aufgrund äußerer Merkmale wie zugeschriebener Hautfarbe, dem Tragen eines Kopftuchs, Kleidung, einer sichtbaren Behinderung oder anderer wahrnehmbarer Zugehörigkeit zu Minderheiten Diskriminierung ausgesetzt sind. Vorfälle können zum einen von Bahnmitarbeiter\*innen selbst ausgeübt werden, oder es gibt keine passenden Eingriffs- und Schutzkonzepte, wenn solche Personen Angriffen von Mitreisenden ausgesetzt sind. Ähnlich verhält es sich mit den Reaktionen von Bahnunternehmen darauf. Viel Beachtung bekam eine Werbekampagne der Deutschen Bahn, in der fast ausschließlich Menschen auftauchten, die nicht als weiß gelesen wurden. Die Problematik bei derlei Aktionen thematisiert der folgende Text. Grundlage dafür ist unter anderem ein Artikel aus dem Onlinemagazin der Zeit für junge Erwachsene:

### Diversität als Profilierung

Seit einigen Jahren beziehen große Unternehmen marginalisierte Gruppen und diskriminierte Minderheiten in ihre Werbekampagnen mit ein. Dieses sogenannte „Diversity Marketing“ beschreibt die Strategie, unterrepräsentierte Gruppen in den Mittelpunkt der Werbekampagne zu stellen, die in den Massenmedien selten mit positivem Bezug gezeigt werden. So sollen beispielsweise Menschen verschiedener Identitäten, Herkünfte und Religionen hierbei abgebildet werden – und natürlich für die Marke werben. Der Versuch dieses Gegenentwurfs zu klassischen Werbekampagnen greift jedoch häufig zu kurz.

### Guter Ansatz, schlechte Umsetzung

Menschen, die sich mit diesen Gruppen identifizieren, haben oft eine gesplante Meinung bezüglich des Themas. Repräsentation ist wichtig. Allerdings soll sie nicht zu kommerziellen Zwecken vermarktet werden, ohne an einer realen Umsetzung der gezeigten Werte zu arbeiten. Stehen wirklich ernst gemeinte Intentionen hinter den Werbekampagnen, die sich Diversität auf die Fahnen schreiben?

Ein Paradebeispiel stellt die Deutsche Bahn dar. Durch neue Werbestrategien möchte sie divers wirken. So erscheinen jetzt nicht mehr nur weiße Mutter-Vater-Kind-Familien in ihren Werbespots, sondern auch kopftuchtragende Personen, nicht heteronormative Paare sowie vermehrt Schwarze und People of Color. Was einen guten Ansatz vermuten lässt, scheitert allzu häufig in der Realität. Oft handelt es sich bei solchen Kampagnen um ein sogenanntes „Social Washing“: Große Unternehmen wie die Deutsche Bahn erscheinen durch ihre eigens kreierte Repräsentation viel diverser und diskriminierungssensibler als sie

eigentlich sind. Klare Ziele, wie sie vom Unternehmen beispielsweise zum Anteil von Frauen in Führungspositionen formuliert werden, könnten hier Abhilfe schaffen. Alltagsrassistische Kontrollen und Racial Profiling (siehe dazu in dieser Broschüre den Text bei der Station „Polizei“) durch Bahnangestellte sind keine Seltenheit. Schwarze und People of Color machen weiterhin negative Erfahrungen in der Bahn. Geflüchtete aus dem Projekt FairBleib berichten beispielsweise über zahlreiche rassistische Diskriminierungen: Auf dem Weg zum Sprachkurs wird das ermäßigte Ticket nicht als Fahrschein anerkannt, obwohl es korrekt ist. In Regionalzügen kann kein Fahrschein im Zug erworben werden, weil die Bedienung durch Sprachhindernisse erschwert ist. Bei Servicekräften mangelt es oft an Respekt, um adäquat auf Personen mit schlechten deutschen Sprachkompetenzen zu reagieren. Außerdem diskriminieren Servicekräfte zu selten entschieden bei rassistischen Äußerungen von Mitreisenden ein. Dennoch erscheint das Unternehmen durch seine Imagekampagnen als offen und vielfältig.

### Gescheiterte Repräsentation

Werden Menschen also nur für die Werbezwecke der Bahn benutzt, ohne jedoch adäquat behandelt zu werden? Viele Betroffene stimmen dem zu. Die Repräsentation von marginalisierten, oftmals diskriminierten Gruppen ist ein erster Schritt in die Richtung einer diskriminierungsfreieren Gesellschaft. Doch es muss noch weiter gehen: Unternehmen müssen in diesen Bereichen weiterbilden und alle Menschen auch in die Strukturen hineinlassen – als Chefs, Vorstandsmitglieder oder Entscheidungsträger\*innen. Denn auch wenn Diversität in den Kampagnen herrscht, bedeutet das nicht einen respektvollen Umgang mit den Personen selbst, sondern deutet viel eher auf eine bloße Legitimierung der Marke hin. Wenn eine Profilierung nach außen stattfindet, sollte sie auch in den inneren Kreisen umgesetzt werden.

#### Siehe unter anderem:

Online-Artikel des ze.tt vom 24.04.2019

Linkzugang: <https://ze.tt/warum-repraesentation-von-menschen-of-color-auf-plakaten-nicht-genug-ist/>

# Mehr zum Thema

→ **Prügel gegen schwarzen Deutschen: Polizist vor Gericht**  
Wegen seiner Hautfarbe wurde Derege Wevelsiep in der U-Bahn grundlos festgenommen.

**Online Artikel des Tagesspiegel:** [www.tagesspiegel.de/politik/prozess-in-frankfurt-pruegel-gegen-schwarzen-deutschen-polizist-vor-gericht/10907678.html](http://www.tagesspiegel.de/politik/prozess-in-frankfurt-pruegel-gegen-schwarzen-deutschen-polizist-vor-gericht/10907678.html)  
Heruntergeladen am 04.02.2021

→ **Ausländer beschimpft und aus dem Zug geworfen**  
Der Artikel stellt zwei Perspektiven auf den Rauswurf einer Gruppe arabisch sprechender Männer aus dem Zug dar.

**Online Artikel des RP ONLINE:** [https://rp-online.de/nrw/panorama/deutsche-bahn-auslaender-beschimpft-und-aus-zug-geworfen\\_aid-9577485](https://rp-online.de/nrw/panorama/deutsche-bahn-auslaender-beschimpft-und-aus-zug-geworfen_aid-9577485)  
Heruntergeladen am 04.02.2021

→ **„Die liest sicher den Koran“: Dieses Video spaltet Deutschland**  
Der Werbespot der Deutschen Bahn präsentiert eine Begegnung zwischen einem Studenten und einer Kopftuch tragenden Frau, die ebenfalls Medizin studiert. Der Artikel stellt Reaktionen auf ebenjene Werbung dar.

**Online Artikel der Aargauer Zeitung:** [www.aargauerzeitung.ch/panorama/vermischtes/die-liest-sicher-den-koran-dieses-video-spaltet-deutschland-ld.1627965](http://www.aargauerzeitung.ch/panorama/vermischtes/die-liest-sicher-den-koran-dieses-video-spaltet-deutschland-ld.1627965)  
Heruntergeladen am 04.02.2021

→ **„Nicht in der afrikanischen Bummelbahn“**  
Der Grünen-Politiker Daniel Mack berichtet über rassistische Anfeindungen ihm gegenüber durch Sicherheitspersonal der Deutschen Bahn.

**Online Artikel der FR:** [www.fr.de/frankfurt/nicht-afrikanischen-bummelbahn-11230045.html](http://www.fr.de/frankfurt/nicht-afrikanischen-bummelbahn-11230045.html)  
Heruntergeladen am 04.02.2021

# Sport

## Ein Praxisbeispiel zur Station



Das Thema Rassismus und Sport wird meist mit Bezug auf professionelle Ligen und Wettkämpfe diskutiert. Viel zu selten wird aber der Amateur- und Freizeitsport in den Blick genommen. Abseits von großer Öffentlichkeit finden sich hier zahllose Beispiele für rassistische Vorfälle. Eines wird im folgenden Artikel skizziert:

”

**Nach rassistischen Rufen: Frisch auf Wurzen muss 750 Euro zahlen**

**Abdessamade Lamasseb (Roter Stern Leipzig) war von Wurzener Anhängern mit sogenannten Affenrufen beleidigt worden.**

**Leipzig.** Fußball-Landesklasse-Vertreter Frisch auf Wurzen ist vom Sportgericht des Sächsischen Fußball-Verbandes (SFV) zu einer Geldstrafe von 750 Euro verurteilt worden. Grund waren rassistische Rufe beim Spiel gegen Roter Stern Leipzig. Gäste-Spieler

Abdessamade Lamasseb war in der 56. Spielminute von Wurzener Anhängern mit sogenannten Affenrufen beleidigt worden. Erst nach der Aufforderung durch den Wurzener Mannschaftskapitän sowie einer Stadiondurchsage unterließen die Rufer ihre widerlichen Äußerungen. Der ATSV Frisch Auf muss neben der Geldstrafe auch die Verfahrenskosten in Höhe von 65 Euro tragen. Insgesamt bewegte sich das Gericht beim Strafmaß noch eher an der unteren Grenze. Der Verein muss für die Primitivität und Dummheit einiger seiner Besucher büßen.

“

Quelle:

Online Artikel der Leipziger Volkszeitung vom 16.12.2017, 17:26, veröffentlicht im Spotbuzzer

**Linkzugang:** [www.sportbuzzer.de/artikel/nach-rassistischen-rufen-frisch-auf-wurzen-muss-750-euro-zahlen/](http://www.sportbuzzer.de/artikel/nach-rassistischen-rufen-frisch-auf-wurzen-muss-750-euro-zahlen/)

Heruntergeladen am 24.02.2021

## Hintergrundtext zur Station

Große Sportverbände beschäftigen sich oftmals öffentlichkeitswirksam mit Themen rund um Vielfalt und Antidiskriminierung. „Gemeinsam für Teilhabe und gegen Diskriminierung“ heißt es in einem Imagefilm des Deutschen Fußball-Bunds (DFB). Derlei Bekenntnisse sind nötig, denn allzu oft werden Sportveranstaltungen ihrem Anspruch nach Inklusivität nicht gerecht. Sporttreibende, Zuschauende, Kommentierende, Journalist\*innen oder andere Beteiligte reproduzieren allzu oft Rassismus und andere Ausschlüsse. Der folgende Text beleuchtet den Fußball aus rassistuskritischer Perspektive:

### Das Fußballstadion als Plattform für Diskriminierung

Fußballspiele sind mit heftigen Emotionen verbunden, egal ob bei den Profis oder den sogenannten Amateuren. Das gemeinsame Mitfeiern während der Spiele

kreiert eine kollektive Erregung („Efferveszenz“), die von Wissenschaftler\*innen mit einem religiösen Gemeinschaftsgefühl gleichgesetzt wird. Doch eben jene gruppenspezifische Identifizierung mit dem favorisierten Verein geht oft mit einer abgrenzenden, beispielsweise überhöht nationalistischen Einstellung einher. Fairness, Respekt und Leidenschaft, wichtige Werte im Sport, werden ersetzt durch die Abwertung gegenüber verschiedenen Gruppen und Individuen. In derlei Fällen kann die fast bedingungslose Unterstützung für ein Team auf der anderen Seite beispielsweise zu rassistischem, antisemitischem, sexistischem oder homosexuellenfeindlichem Verhalten führen.

Um dem entgegen zu wirken, werden meist Antidiskriminierungs-Kampagnen gefahren. Mehr und mehr setzt sich aber auch die Überzeugung durch, dass es weitergehende Schritte braucht: So sollen Schiedsrichter\*innen nun immer öfter auch intensiv

zum Thema Antidiskriminierung geschult werden. Auf dem Spielfeld sollen sie schließlich Garant\*innen für Fairplay und ein respektvolles Miteinander sein. Wie sie diese Aufgabe ausfüllen ist jedoch oft strittig: Es besteht zwar meist Einigkeit darüber, dass es Interventionen gegen Diskriminierungen braucht. Wie diese jedoch aussehen, also wie zum Beispiel Schiedsrichter\*innen reagieren sollen, ist allzu oft noch Auslegungssache. Ein positives Beispiel für die Sensibilisierung und Schulung von Schiedsrichter\*innen gegenüber Diskriminierung stellt der Berliner Amateur Fußball-Verband dar: Er bietet Fortbildungen für Schiedsrichter\*innen an, damit diskriminierendes Verhalten sofort erkannt wird. Außerdem gibt es ein detailliert ausgearbeitetes Regelwerk mit eindeutigen, einheitlichen Sanktionen dagegen.

Auch der DFB wagt erste Schritte in diese Richtung. Seine Broschüre „Gegen Rechtsextremismus und Diskriminierung. Für Vielfalt und Respekt! Zum Erkennen von Symbolen und Zeichen“ klärt über verschiedene rechtsextreme Gruppierungen auf und wie diese anhand ihrer Kleidung, Parolen und Codes zu erkennen sind. Das Wissen darüber, was als illegal eingestuft wird und welche Abwandlungen es von rechtsextremen Gruppierungen gibt, ist essentiell, um geschlossen dem entgegenwirken zu können.

Allerdings gibt es auch auf anderen Ebenen noch viel zu tun: Schwarze und PoC-Fußballspieler\*innen sind auf dem Feld keine Seltenheit mehr, jedoch sieht es in den Chefetagen noch ganz anders aus: Der Zugang zu den entscheidenden Positionen als Trainer\*innen oder Vorstandsmitglied sind vielen nicht-weiß wahrgenommenen Menschen versperrt. Eine Recherche des Deutschlandfunks von 2020 bestätigte beispielsweise: Bundesliga-Gremien sind kaum divers. Von insgesamt 273 Mitgliedern der Führungsebene der Fußball-Bundesligisten sind nur drei Menschen Schwarz und / oder PoC – also knapp 1%. Um strukturelle Diskriminierung zu überwinden, muss sich insbesondere in derlei Machtzentren die Vielfalt der Gesellschaft besser abbilden.

### **Spielabbruch wegen rassistischer Äußerungen – die Hürden im Amateurfußball**

In Länderspielen kommt es häufig zu entgleisenden, rassistischen Ausrufen und Parolen gegen die gegnerische Mannschaft. Diese Fälle werden vom Sportgericht der UEFA behandelt – mit Konsequenzen für Mannschaften und Schiedsrichter\*innen. Auch bekannte Spieler wie Kevin-Prince Boateng oder Gerald Asamoah bekennen sich in Interviews gegen Rassismus auf dem Fußballplatz und appellieren an den Zusammenhalt der Mannschaft und der Institution DFB im Kampf gegen Rassismus. Doch inwieweit beeinflussen diese Worte und Handlungen den deutschen Amateurfußball, wenn bereits der Profisport nicht frei von Diskriminierungen ist?

### **Alltagsrassismus im Kreisfußball**

Der DFB und die UEFA versuchen durch Diversitäts- und Toleranzkampagnen die Diskriminierung im

Stadion zu bekämpfen. Spielende, die im Amateurfußball rassistische Anfeindungen erfahren, haben jedoch deutlich größere Hürden, diesen entgegenzutreten. Viele der Fälle werden relativiert und vertuscht. In der Saison 2016/2017 wurden rund 2.800 Fälle rassistischer Diskriminierung im Amateur- sowie Profifußball erfasst. Hierbei handelt es sich aber nur um die dokumentierten Fälle, denen nachgegangen wurde. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Dunkelziffer hinsichtlich jeglicher Form von Diskriminierung um einiges höher ist.

Die Medien berichten kaum über Rassismus in den unteren Fußballligen. Große Schlagzeilen machte jedoch der Fünftligist Meiendorf SV in der Fußballsaison 2019. Sie setzten mit ihrer Reaktion gegen rassistische Anfeindungen auf dem Fußballplatz ein Zeichen: Die Mannschaft verließ in der 76. Spielminute geschlossen das Feld, um lautstark gegen diskriminierende Parolen der gegnerischen Fans vorzugehen. Ein starkes Zeichen im Amateurfußball, in dem Spielende und Schiedsrichter\*innen oft auf sich und ihre Meinung allein gestellt sind, die Sicherheitskräfte nicht ausreichend geschult wurden und Videomaterial zum Nachvollziehen der begangenen Taten schlichtweg fehlt.

### **Zukunftsperspektiven**

Im Profifußball wird bereits die sogenannte „Drei Schritte Prozedur“ der Fifa angewandt. Sollte es zu rassistischen Beleidigungen der Fans kommen, soll der\*die Schiedsrichter\*in das Spiel zunächst unterbrechen und über die Lautsprecher darüber informieren. Wenn dies nicht erfolgreich ist, werden die Teams vorläufig in ihre Kabinen geschickt, und bei einem weiteren Verstoß wird das Spiel beendet. Dies in örtlichen Kreisligen umzusetzen ist jedoch immer noch schwierig. Was sind Handlungsempfehlungen, die von Amateurvereinen umgesetzt werden können? Gerd Wagner arbeitet als Experte im Themenkomplex Rassismus im Fußball für die Koordinationsstelle Fanprojekte (KOS). Die Institution bietet Weiterbildungen für eine faire, sichere Fanarbeit an und vergibt ebenfalls das „Qualitätssiegel nach dem nationalen Konzept Sport und Sicherheit“. Im Interview mit dem Spiegel spricht er Handlungsempfehlungen für lokale Fußballvereine aus: Um auch im Kleinen gegen Diskriminierung auf dem heimischen Fußballplatz vorzugehen, könnte ein Verhaltenskodex des Vereins hilfreich sein. Eine klare Anti-Rassismus-Politik auf dem Papier garantiert zwar noch nicht die reale Umsetzung dessen, ist jedoch ein erster Schritt. Dies steigert auch die Hemmschwelle der Fans, sich rassistisch und wahrnehmbar während der Spiele zu äußern.

Der SV Meiendorf zeigte durch seinen solidarischen Spielabbruch, wie Rassismus von Fanseite entgegengewirkt werden kann. Dennoch müssen klarere Richtlinien für Schiedsrichter\*innen geschaffen werden, um die Gefahr möglicher Sanktionen der Mannschaft und damit einhergehende Punktverluste zu minimieren.

# Mehr zum Thema

---

## → **Gegen Rechtsextremismus und Diskriminierung. Für Vielfalt und Respekt! Zum Erkennen von Symbolen und Zeichen**

Diese Broschüre klärt über verbotene, rechtsextremistische Symbole und damit verbundene Codes, Marken, Lieder und Parolen auf und nennt die rassistischen Gruppierungen beim Namen.

**Online Broschüre des DFB:** [www.dfb.de/fileadmin/\\_dfbdam/219369-2020-02-07\\_REX\\_u\\_diskriminierende\\_Symbole\\_und\\_Codes.pdf](http://www.dfb.de/fileadmin/_dfbdam/219369-2020-02-07_REX_u_diskriminierende_Symbole_und_Codes.pdf)  
Heruntergeladen am 04.02.2021

---

## → **„In 20 bis 30 Jahren sind schwarze Trainer und Sportdirektoren hoffentlich normal“**

Im Interview spricht Talent-Coach Otto Addo über seine Zukunftsvorstellungen im deutschen Fußball bezüglich schwarzer Menschen.

**Online Artikel des Spiegel Sport:** [www.spiegel.de/sport/fussball/borussia-dortmund-talentetrainer-otto-addo-ueber-rassismus-a-12c754a2-eeb7-4619-8042-f3a00ac2d3c6](http://www.spiegel.de/sport/fussball/borussia-dortmund-talentetrainer-otto-addo-ueber-rassismus-a-12c754a2-eeb7-4619-8042-f3a00ac2d3c6)  
Heruntergeladen am 04.02.2021

---

## → **Fifa good practice guide zu Vielfalt und Antidiskriminierung**

Diese Broschüre behandelt anhand von fünf Säulen die Maßnahmen, durch welche ein diskriminierungsfreier Fußballsport garantiert werden soll.

**Broschüre der Fifa:** <https://img.fifa.com/image/upload/dh4pngtqsbph9xurnwci.pdf>  
Heruntergeladen am 04.02.2021

---

## → **Dieses Spiel dauert länger als 90 Minuten – Antidiskriminierungsmaßnahmen im Berliner Amateurfußball**

Diese Publikation stellt ein Projekt vor, welches Rassismus im Berliner Amateurfußball entgegenwirken soll.

**Publikation des Berliner Fußball-Verband e.V. & Verein für Demokratische Kultur in Berlin – Initiative für urbane Demokratieentwicklung e.V.:** [www.mbr-berlin.de/wp-content/uploads/2012/08/Fußballbroschüre.pdf](http://www.mbr-berlin.de/wp-content/uploads/2012/08/Fußballbroschüre.pdf)  
Heruntergeladen am 04.02.2021

---

## → **Britische Sportkommentatoren begünstigen weiße Fußballer**

Eine Studie beweist, dass Fußballkommentatoren den Spielern bestimmte vorurteilsbehaftete Eigenschaften aufgrund ihrer Hautfarbe zuschreiben. Dies gilt es zu ändern.

**Online Artikel der Zeit:** [www.zeit.de/sport/2020-06/rassismus-britische-fussballkommentatoren-studie-vorurteile-racial-profiling](http://www.zeit.de/sport/2020-06/rassismus-britische-fussballkommentatoren-studie-vorurteile-racial-profiling)  
Heruntergeladen am 04.02.2021

---

## Impressum

### Herausgeber

Institut für angewandte Kulturforschung e.V. (ifak)  
Am Leinekanal 4  
37073 Göttingen  
Tel. 0551487066  
info@ifak-goettingen.de  
www.ifak-goettingen.de

**Idee:** Susanne Pauli

**Konzept und Erstellung:** Outi Arajärvi, Chris Herrwig, Juliet Jeske und Bernadette Tusch

**Mitarbeit:** Lukas Henze, Kristina Hepper, Hanna Hörnlein und Regina Begander

**Gestaltung:** Nike Dieterich

**Illustration:** Hannah Witte

**Beratung:** Dr. Roland Drubig, Shorouk El Hariry (Rollenkarten)

Wir bedanken uns bei allen Menschen, die an den Testworkshops teilgenommen haben und uns mit ihrem Feedback wichtige Anregungen und Hinweise für das Spiel gegeben haben.

**Druck:** dieUmweltDruckerei GmbH, Hannover

**1. Auflage:** Mai 2021

### Bibliographische Informationen der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

### © Verlag:

Institut für angewandte Kulturforschung e.V. (ifak)  
Am Leinekanal 4  
37073 Göttingen  
info@ifak-goettingen.de  
www.ifak-goettingen.de

ISBN 978-3-9814152-9-2

### Train the Trainer

Interessiert? Wir werden Workshops für Spielleitungen anbieten, um das Spiel in verschiedenen Varianten vorzustellen und zu erproben für die eigene Anwendung. Termine veröffentlichen wir auf unserer Homepage.

Spielentwicklung und -produktion wurden gefördert von der Bundeszentrale für politische Bildung im Rahmen der Ausschreibung „Migration – Integration – Teilhabe“. Die Bundeszentrale für politische Bildung hält die einfachen Nutzungsrechte an den Ergebnissen und dem Erzeugnis.

