

**„WENN DU EIN SCHWARZER BIST, BLEIBST DU EIN SCHWARZER.“**

**RASSISMUS UND INTEGRATION AUF DEM ARBEITSMARKT**

**RAPHAEL EKAMBA**

Diese Arbeit hat der Fakultät Humanwissenschaften der Otto-Friedrich-Universität Bamberg als Dissertation vorgelegen.

1. Gutachterin: Prof. Dr. Rita Braches-Chyrek

2. Gutachterin: Prof. Dr. Claudia Lohrenscheit

Tag der mündlichen Prüfung: 3. Dezember 2021

Dieses Werk ist als freie Onlineversion über das Forschungsinformationssystem (FIS; <https://fis.uni-bamberg.de>) der Universität Bamberg erreichbar. Das Werk steht unter der CC-Lizenz CC-BY.



Lizenzvertrag: Creative Commons Namensnennung 4.0  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>.

URN: urn:nbn:de:bvb:473-irb-542026

DOI. <https://doi.org/10.20378/irb-54202>

## **Danksagung**

Auf diesem Wege danke ich Prof. Dr. Rita Braches-Chyrek, Lehrstuhl Sozialpädagogik am Institut für Erziehungswissenschaft der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, und Prof. Dr. Claudia Lohrenscheit, Professorin für internationale Soziale Arbeit und Menschenrechte an der Hochschule Coburg für ihre andauernde und geduldige Unterstützung. Von der Bewerbung bis zur Finalisierung meiner Forschungsarbeit haben mich beide Professorinnen durch Forschungsforen, Diskussionen, konstruktive Kritik, Korrekturen und Ratschläge hervorragend betreut, und durch ihre intensive Betreuung und Unterstützung während des gesamten Forschungsprozesses zu dem vorliegenden Ergebnis beigetragen. Ganz besonders dankbar bin ich als Person mit Rassismuserfahrungen für die Akzeptanz, den Respekt und die gelebte Diversität, die ich durch sie erfahren durfte.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>3</b>
<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>6</b>
<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>7</b>
<b>1 Einleitung.....</b>	<b>8</b>
1.1 <i>Fremd- und Selbstbezeichnung von Schwarzen .....</i>	11
1.2 <i>Problemstellung .....</i>	15
1.3 <i>Forschungsstand und Forschungsfrage.....</i>	18
1.4 <i>Gliederung der Arbeit .....</i>	30
1.5 <i>Einwanderungsgeschichte von Menschen afrikanischer Herkunft .....</i>	32
1.6 <i>Integrationserfahrungen und -verständnis von Schwarzen .....</i>	40
1.7 <i>Nicht alles ist Rassismus.....</i>	50
<b>2 Rassismusverständnis, Rassismuserfahrungen, Erklärungsansatz .....</b>	<b>63</b>
2.1 <i>Die Erfindung der Rasse und die Entstehung des Rassismus.....</i>	64
2.2 <i>Rassismusverständnis .....</i>	67
2.2.1 <i>Rassismus: Zwei Seiten einer Medaille .....</i>	68
2.2.2 <i>Definitionen des Rassismus .....</i>	78
2.3 <i>Verschiedene Ebenen des Rassismus .....</i>	81
2.4 <i>Erscheinungsformen des Rassismus.....</i>	82
2.5 <i>Rassismus als gesellschaftliches Verhältnis .....</i>	87
2.5.1 <i>Kulturrassismus .....</i>	87
2.5.2 <i>Alltagsrassismus.....</i>	88
2.5.3 <i>Institutioneller Rassismus.....</i>	93
2.6 <i>Rassismuserfahrungen .....</i>	101
2.7 <i>Neuer Blick auf Rassismus: Kritisches Weißsein .....</i>	107
<b>3 Integration.....</b>	<b>121</b>
3.1 <i>Migrationshintergrund – ein problematischer Begriff .....</i>	121
3.2 <i>Zum Verständnis des Integrationsbegriffs.....</i>	122
3.2.1 <i>Aktuelle sozialwissenschaftliche Integrationskonzepte in Deutschland.....</i>	124
3.2.2 <i>Integration aus Sicht von Sozialwissenschaftlern mit Migrationshintergrund.....</i>	129
<b>4 Integrationserfahrungen von Schwarzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt .....</b>	<b>137</b>
4.1 <i>Zur Lage von Schwarzen und PoC auf dem Arbeitsmarkt .....</i>	137
4.2 <i>Arbeitsmarktintegration in Deutschland .....</i>	141
4.3 <i>Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt – mögliche Erklärungsansätze.....</i>	151



4.3.1	Die statistische Diskriminierung.....	154
4.3.2	Stereotypen und Vorurteile.....	156
4.3.3	Konfliktminimierung und organisationale Diskriminierung.....	156
4.4	<i>Erfahrungen von Schwarzen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland</i> .....	157
4.5	<i>Rassismus und Integrationserfahrungen als Stressoren</i> .....	160
<b>5</b>	<b>Ergebnisse der Literaturanalyse.....</b>	<b>166</b>
<b>6</b>	<b>Methodisches Design der Studie.....</b>	<b>172</b>
6.1	<i>Interviewtechnik</i> .....	172
6.2	<i>Problemzentrierte Interviews als Erhebungsmethode</i> .....	172
6.2.1	Ziele des problemzentrierten Interviews .....	174
6.2.2	Orientierung an ethischen Richtlinien .....	174
6.2.3	Interview-Leitfaden und Instrumente eines problemzentrierten Interviews.....	177
6.2.4	Zugang zum Forschungsfeld und Kontaktaufnahme, Auswahl der Interviewpartner und Durchführung der Interviews.....	179
6.2.5	Die Transkription der Interviews .....	183
<b>7</b>	<b>Auswertung der erhobenen Daten.....</b>	<b>185</b>
7.1	<i>Definition und Ziel der Inhaltsanalyse</i> .....	185
7.2	<i>Ablauf der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse.....</i>	<i>186</i>
7.2.1	Textaufbereitung .....	187
7.2.2	Erstellung eines Kategoriensystems.....	187
7.2.3	Kodieren der Interviews .....	188
7.2.4	Kategorienbasierte Auswertung.....	189
7.3	<i>Inhaltsanalyse des Interviewmaterials und Darstellung sowie Diskussion der Ergebnisse</i>	<i>189</i>
7.3.1	Hauptkategorie Integration .....	190
7.3.1.1	Was bewegt Menschen afrikanischer Herkunft?.....	190
7.3.1.2	Integrationsverständnis.....	193
7.3.1.2.1	Bereitschaft zur individuellen Assimilation .....	194
7.3.1.2.2	Alternative Integrationsvorstellung .....	196
7.3.1.3	Integrationsgrad der Befragten.....	201
7.3.1.4	Probleme bei der Integration.....	208
7.3.1.5	Vorleistung der Mehrheitsgesellschaft und Eigenleistung .....	214
7.3.1.6	Unterkategorie gelungene Integration aus der Sicht der Befragten .....	217
7.3.1.7	Stellenwert der Arbeit für die Integration .....	220
7.3.2	Rassismuserfahrungen bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz.....	227
7.3.2.1	Positive Erfahrungen .....	227
7.3.2.1.1	Positive Erfahrungen bei der Arbeitssuche.....	227
7.3.2.1.2	Positive Erfahrungen mit den Kollegen am Arbeitsplatz.....	229
7.3.3	Negative Erfahrungen .....	231
7.3.3.1	Negative Erfahrungen bei der Arbeitssuche .....	232

7.3.3.2	Erfahrungen von Alltagsrassismus am Arbeitsplatz .....	238
7.3.3.2.1	Grobe Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz .....	239
7.3.3.2.2	Subtile Rassismuserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt .....	240
7.3.4	Akkulturationsstress oder Integrationsstress.....	251
7.3.4.1	Auswirkungen auf die Integration .....	258
7.3.4.2	Umgang mit Integrationsstress.....	262
7.3.4.3	Umgang mit Rassismuserfahrungen .....	266
7.3.5	Ursache für die Arbeitslosigkeit bei Menschen afrikanischer Herkunft.....	273
7.3.6	Gefühl der Zugehörigkeit.....	280
7.3.7	Gefühl der Anerkennung .....	286
7.3.8	Lösungsansätze und Empfehlungen aus Sicht der Befragten .....	288
<b>8</b>	<b>Zusammenfassung der Inhaltsanalyse und Schlussfolgerungen.....</b>	<b>296</b>
8.1.1	Migrationsursache und Integrationsverständnis .....	304
8.1.2	Integrationsgrad, Vorleistung des Staates und Eigenleistung.....	305
8.1.3	Gelungene Integration: „Arbeitslosigkeit blockiert alles.“ .....	307
8.1.4	Rassismuserfahrungen bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz.....	308
8.1.5	Integrationsstress und Umgang mit Integrations- und Rassismuserfahrungen .....	314
8.1.6	Auswirkungen von Rassismuserfahrungen und Integrationsstress.....	315
8.1.7	Ursachen von Arbeitslosigkeit .....	316
8.1.8	Probleme bei der Integration .....	317
8.1.9	„Wenn du ein Schwarzer bist, bleibst du ein Schwarzer!“ .....	318
<b>9</b>	<b>Fazit.....</b>	<b>320</b>
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>329</b>
	<b>Anhang.....</b>	<b>359</b>

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Diskriminierungsmechanismus als Zusammenwirken von verschiedenen Faktoren: Zahnradgetriebe. Quelle: Dieckmann 2017, S. 163; eigene Darstellung.....	57
Abbildung 2: Modell zur Erklärung und zum Abbau von Diskriminierung; eigene Darstellung. ....	60
Abbildung 3: Die zwei Seiten des Rassismus; eigene Darstellung. ....	74
Abbildung 4: Wie kann man institutionellen Rassismus schnell erkennen? Eigene Darstellung. ....	101
Abbildung 5: Arbeitsmarktintegration gemäß gemeinnützigen Organisationen in Deutschland. Vgl. ZIVIZ 2018, S. 13 – 15; eigene Darstellung. ....	145
Abbildung 6: Forschungsdesign nach Mey/Vock/Ruppel; Vogt 2014; Schreier 2014; eigene Darstellung. ....	171
Abbildung 7: Erwartungen und Hoffnungen von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland; eigene Darstellung. ....	295
Abbildung 8: Was bewegt Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland? Eigene Darstellung....	304
Abbildung 9: Welche Integrationsverständnisse haben Menschen afrikanischer Herkunft? Eigene Darstellung. ....	305
Abbildung 10: Vorleistung des Staates / Eigenmotivation, sich zu integrieren / Gelungene und misslungene Integration; eigene Darstellung. ....	307
Abbildung 11: Stellenwert der Arbeit für die Integration; eigene Darstellung.....	308
Abbildung 12: Positive Erfahrungen bei der Arbeitssuche in Deutschland; eigene Darstellung. ....	309
Abbildung 13: Negative Erfahrungen bei der Arbeitssuche; eigene Darstellung. ....	310
Abbildung 14: Negative Erfahrungen am Arbeitsplatz (I); eigene Darstellung. ....	311
Abbildung 15: Negative Erfahrungen am Arbeitsplatz (II); eigene Darstellung. ....	312
Abbildung 16: Positive Erfahrungen am Arbeitsplatz; eigene Darstellung.....	313
Abbildung 17: Akkulturationsstress und Umgang damit / Umgang mit Rassismuserfahrungen / Auswirkung auf die Integration; eigene Darstellung. ....	316
Abbildung 18: Ursachen für die Arbeitslosigkeit unter Menschen afrikanischer Herkunft; eigene Darstellung. ....	317
Abbildung 19: Probleme bei der Integration aus der Sicht von Menschen afrikanischer Herkunft; eigene Darstellung. ....	318

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beratungsanfragen der ADS 2019, S. 43 – 45; eigene Darstellung.....	56
Tabelle 2: Verschiedene Ebenen der Diskriminierung; eigene Darstellung.....	59
Tabelle 3: Definition Rassismus nach Grada Kilomba und Mark Terkessidis (2013), S. 40; eigene Darstellung. ....	80
Tabelle 4: Mikroaggressionen nach Azadê Peşmen (2018), Rassismus macht den Körper krank. Wie Tausende kleine Mückenstiche. Unter: <a href="https://www.deutschlandfunkkultur.de/rassismus-macht-den-koerper-krank-wie-tausende-kleine.976.de.html?dram:article_id=422167">https://www.deutschlandfunkkultur.de/rassismus-macht-den-koerper-krank-wie-tausende-kleine.976.de.html?dram:article_id=422167</a> Stand 19.03.2020; eigene Darstellung. ....	92
Tabelle 5: Rassismuserfahrungen nach Mecheril in Ivanova (2017), S. 61; eigene Darstellung.....	104
Tabelle 6: Informationen über die Interviewpartner; eigene Darstellung. ....	182

# 1 Einleitung

Obwohl Deutschland internationale Menschenrechtsabkommen – wie bspw. die Internationale Konvention zur Beseitigung jeder Form rassistischer Diskriminierung (ICERD) oder die Abschlusserklärung und das Aktionsprogramm der Weltkonferenz gegen Rassismus in Durban 2001 – ratifiziert, verändert sich für schwarze Menschen in Deutschland wenig (vgl. Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS), Mai 2018, Nr. 34, S. 1 – 2). Menschen afrikanischer Herkunft sind überproportional von Rassismus und rassistischer Diskriminierung betroffen (vgl. Mabuduko 2011, S. 127 ff.; Benndorf 2012, S. 9 – 19; Nestvogel 2014, S. 72 – 79; ADS 2019, S. 45 – 55; ADS 2020). Tag für Tag sind Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland rassistischen Erfahrungen ausgesetzt, sei es bei der Arbeits- und Wohnungssuche, im Bildungssystem, durch die Polizei oder in der Freizeit. Diskriminierung und Rassismus treten nicht nur auf Mikro-, sondern auch auf Makroebene auf. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt machen Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund ungeachtet einer hohen Qualifikation Rassismuserfahrungen bei der Suche eines und/oder am Arbeitsplatz (vgl. Mabuduko 2011, S. 127 ff.; Benndorf 2012, S. 9 – 19; Nestvogel 2014, S. 72 – 79; ADS 2019, S. 45 – 55; ADS 2020).

Menschen afrikanischer Herkunft sind von einem Phänomen betroffen, das als „*Brain Waste*“, also „Gehirnverschwendung“, bezeichnet wird. Dies ist der Fall, wenn hochausgebildete Menschen geringqualifizierte Arbeiten ausüben, bspw. wenn eine in Nigeria studierte Zahnärztin in Deutschland als Putzfrau beschäftigt wird. Oder wenn eine Person mit einem Dokortitel als Taxifahrer arbeitet. Auch Abschlüsse, die in Deutschland erworben werden, verändern bzw. verbessern ihre Situation nicht – eben „weil sie „Schwarze sind“ (vgl. Sadaqi und Wilhelm 2020; Deutsche Welle 2020). Es ist dementsprechend zweifellos eine Arbeitsmarktdiskriminierung gegen schwarze Menschen zu konstatieren. Der Grund hierfür ist der „Anti-Schwarzen-Rassismus“<sup>1</sup>, der sich in Form von Stereotypen, Vorurteilen, Alltags- und systemischem Rassismus (struktureller und institutioneller Rassismus) manifestiert (ebd.).

Die Studien von Tatjana Baraulina, Kevin Borchers, Susanne Schmid (2008, S. 12) und Rolf Benndorf (2008, S. 258 ff.) verdeutlichen, dass schwarze Menschen in Deutschland insbesondere im Niedriglohnsektor überrepräsentiert sind. Nach einer Betrachtung einzelner Wirtschaftssektoren weisen sie nach, dass Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland in den Arbeitsmarktbereichen tätig sind, die hohe Konjunkturschwankungen und ein hohes Insolvenz- und Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen. 70 Prozent der in Deutschland lebenden Schwarzen

---

<sup>1</sup> Anti-Schwarzen-Rassismus: In der Rassismusforschung in Deutschland ist der Begriff „Anti-Schwarzen-Rassismus“ relativ neu. Er beschreibt die Rassismuserfahrungen von Schwarzen im Alltag sowohl auf individueller als auch institutioneller Ebene, welche nicht erst während des Nationalsozialismus, sondern bereits zum Zeitpunkt der Aufklärung als Rechtfertigung und Legitimierung von Versklavung und Rassenpolitik in den Kolonien auftreten (vgl. ADS, Pressemitteilung 2020; Arndt 2014, S. 27 – 29; Arndt 2012; Eckert 2012, S. 17 – 22; Efonayi-Mäder/Ruedin 2017, S. 19 – 20; Hasters 2020, S. 5 – 7; Gomis 2020; Mutombo 2014, S. 44).

arbeiten in den Bereichen „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ sowie „sonstige Dienstleistungen“ (vgl. Baraulina et al. 2008, S. 39 – 41; Deutsche Welle 2020). Dies ist der Hauptgrund, warum Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland aktuell von ökonomischen und gesundheitlichen Auswirkungen aufgrund der Pandemie stark betroffen sind: *„Ein weiteres wichtiges Feld sind die strukturellen Benachteiligungen, mit denen Schwarze Menschen durch die Corona-bedingte Rezession und institutionellen Maßnahmen konfrontiert sind, insbesondere, wenn sie zusätzlich von Migration, Flucht oder prekärer Arbeit betroffen sind: gesteigerter Jobverlust, unübersichtliche Fristenregelungen bei Asylanträgen, Home-Schooling ohne entsprechende Kapazitäten in den Familien“* (ADS 2020).

Der Zugang zu qualifizierten und gut bezahlten Arbeitsstellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird für Menschen afrikanischer Herkunft von drei strukturellen Hürden erschwert und/oder begleitet: rechtlichen Hürden (kein oder nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt), Entwertung bzw. mangelnder Anerkennung von Bildungsabschlüssen (speziell afrikanischer Akademiker mit im Ausland erworbenen Hochschulabschlüssen) sowie Diskriminierungserfahrungen beim Arbeitsmarktzugang und/oder am Arbeitsplatz (vgl. Baraulina et al. 2008, S. 12; Nestvogel 2014, S. 72 – 79).

Die repräsentative Umfrage der Organisationen Gesicht zeigen e.V., EY Deutschland und Civey (2020), lässt erkennen, dass jeder fünfte Deutsche bereits rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt hat: 17 Prozent der Beschäftigten haben beobachtet, dass andere Menschen rassistisch diskriminiert worden sind, 3 Prozent sind selbst Opfer rassistischer Diskriminierung. Ebendies ist ein Beispiel für strukturellen und institutionellen Rassismus auf dem deutschen Arbeitsmarkt, was wiederum die Teilhabe bzw. Integration von Menschen afrikanischer Herkunft verhindert und die Widerspiegelung der deutschen Vielfalt bremst (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 9 – 11; Baumgarten, Deutsche Welle 2020).

Vor diesem Hintergrund schreibt die Soziologin Robin DiAngelo (2018) in Hinsicht auf systemischen Rassismus in Deutschland Folgendes: *„Die meisten Weißen sehen nur expliziten Rassismus“*<sup>2</sup> (vgl. Hannes, Zeitcampus 2018) – adressiert ist der Rassismus „à la George Floyd“<sup>3</sup>, der gefilmt wird und das Leben dieses Menschen kostet. Der systemische Rassismus zerstört täglich Träume und Karrieren in Deutschland. Die Dissertation „Wenn du ein Schwarzer bist, bleibst du ein Schwarzer.“ befasst sich mit den Rassismuserfahrungen von schwarzen Menschen in Deutschland bei der Suche einer Beschäftigung und am Arbeitsplatz. In der deutschen Gesellschaft sind Rassismuserfahrungen für schwarze Menschen – ungeachtet des Bildungsniveaus

---

<sup>2</sup> Mit explizitem Rassismus ist zum Beispiel der Tod von George Floyd, der rechtsterroristische Mord an Walter Lübcke, die antisemitischen und rassistischen Anschläge in Halle an der Saale oder die Ermordung von 9 Menschen aus rassistischen Motiven in Hanau gemeint. Rassistische Gewalt oder Taten bieten den Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft keine Möglichkeit mehr, Rassismus zu verleugnen oder zu verharmlosen. Alltagsrassismus und die Diskriminierung von Schwarzen, bspw. im Bereich der Bildung oder am Arbeitsmarkt, müssen erkannt und ernst genommen werden.

<sup>3</sup> George Floyd ist ein 46-jährige Afro-Amerikaner aus der US-amerikanischen Stadt Minneapolis (Minnesota), der durch Polizeigewalt stirbt. Aus Empörung und Solidarität formieren sich unter dem Motto „Black Lives Matter“ hierzulande und in der ganzen Welt Protestdemonstrationen gegen Rassismus gegen Schwarze und PoC und darüber hinausgehend gegen institutionellen Rassismus.

oder des sozialen Status – ständige Begleiter (vgl. ICERD 2015, S. 20 – 21; Nestvogel 2014, S. 72 – 79).

Der Arbeitsmarkt in Deutschland gilt als Schauplatz von Diskriminierung (vgl. IQ 2020; ADS 2019, S. 41 – 45; Hipp 2016; Schneider und Yemane 2014). Diskriminierung tritt in verschiedenen Formen auf dem Arbeitsmarkt auf, z. B. beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, als systemische Abwertung von Kompetenzen, als schlechtere Einstellungsbedingungen, bei Problemen mit Kollegen und/oder Kunden, als Beleidigungen, Mobbing oder Belästigungen bis hin zu Gewalt (vgl. IQ 2020).

Eine Arbeitsstelle bzw. die Integration in den Arbeitsmarkt ist und bleibt eine Voraussetzung für die gelungene Integration: *„Arbeiten zu können, ist nicht nur Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg, sondern zentral für ein selbstbestimmtes Leben. Es ist wichtig für soziale Anerkennung und Würde, gesellschaftliche Integration und somit auch für soziale Kohärenz“* (Eußner et al., Bertelsmann-Stiftung 2016).

Betrachtet man die „Farbe“ der deutschen Belegschaften in Unternehmen, ist sie fast durchgängig weiß (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 9 – 12). Für die Widerspiegelung der Vielfalt, für die gleichberechtigte Teilhabe, für Chancengleichheit und Gleichbehandlung müssen die Zugangswege zum Arbeitsmarkt für alle Menschen in Deutschland geöffnet werden. Die Kernaufgabe der Integrationspolitik und von Unternehmen sollten demnach die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Schwarzen und *People of Color (PoC)*, der Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Diversität sein. *„Integriert ist, wer faire Zugangschancen zu den zentralen Institutionen einer Gesellschaft hat und als gleichberechtigter Bürger anerkannt wird. Daher sollte Integration primär zum Ziel haben, Hindernisse für diesen fairen Zugang zu beseitigen und Diskriminierung zu bekämpfen“* (Mabuduko 2010, S. 1).

Zum anderen gibt es ein Problem bei der Bekämpfung von Rassismus gegen Menschen afrikanischer Abstammung in Deutschland: Es fehlen Daten. Es gibt keine Forschung über die Rassismuserfahrungen von Schwarzen oder wie sich die Lebens- und Arbeitsmarktsituation von schwarzen Menschen in Deutschland konkret gestaltet. Dementsprechend notwendig ist es, die maßgeblichen Erscheinungs- und Behinderungsformen, die durch rassistische Diskriminierung und strukturelle Benachteiligungen entstehen, zu untersuchen, mit dem Ziel, die Sichtbarkeit von schwarzen Menschen auf dem Arbeitsmarkt offenzulegen, Bewusstsein für das Thema Diskriminierung im öffentlichen Diskurs zu generieren und Strategien gegen rassistische Diskriminierung zur Unterstützung schwarzer Menschen zu entwickeln (vgl. Gyamerah, Deutsche Welle 2020; Petter 2020; Hödl 2020).

In der Beziehung mit und zu schwarzen Menschen ist die richtige Wortwahl wichtig. Es gibt Worte, die aufgrund der Geschichte der Schwarzen – Kolonialismus und Versklavung – negativ belastet und verletzend für Schwarze sind. Im nächsten Absatz werden Worte, die

rassistisch beladen sind (Fremdbezeichnung) und Worte bzw. Bezeichnungen für Menschen afrikanischer Herkunft, die diskriminierungsfrei sind (Selbstbezeichnung), vorgestellt.

## 1.1 Fremd- und Selbstbezeichnung von Schwarzen

Die Wahl der Worte ist ausschlaggebend für unsere Meinungsbildung, Gefühlslage und wie wir eine Tat beurteilen (vgl. Czerny 2019). Die Diskussion über die Anwendung der richtigen Bezeichnung von Schwarzen wird als übertrieben bzw. überzogen aufgefasst – insbesondere von Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft. Frau Kleinen-von Königslöw konstatiert bezüglich der Verwendung von diskriminierungsfreier Sprache Folgendes: *„Wörter prägen unseren Blick auf die Welt. Die Wortwahl spielt ihrer Meinung nach immer eine Rolle, denn wir verbinden Wörter generell mit Erinnerungen und Gefühlen“* (Czerny 2019). Vor diesem Hintergrund führt die Auseinandersetzung mit Erscheinungsformen rassistischer Diskriminierung laut der Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland stets zur Auseinandersetzung mit der deutschen Sprache (vgl. Moka 2020; ISD 2013). Über die Macht der Sprache schreiben Seyran Bostanci und Nele Kontzi Folgendes: *„Worte können ‚Balsam für die Seele‘ sein – und sie können ‚im Herzen weh‘ tun. Sie können jemanden bestärken und einladen, oder brüskieren und ausschließen. Sprache ist mächtig: Ausgrenzung findet häufig in sprachlicher Form ihren Ausdruck. Sie kann aber auch dazu beitragen, Inklusion zu realisieren“* (Bostanci und Kontzi 2017). Nachfolgend werden Fremd- und Selbstbezeichnung von Schwarzen in Deutschland erläutert (vgl. Moka 2020; Sow 2013).

### a) Rassistische Fremdbezeichnung

Von Sprachpolizei, Zensur und „political Correctness“ ist die Rede, wenn Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft aufgefordert werden, eine diskriminierungsfreie Sprache zu verwenden (vgl. Moka 2020). Als Fremdbezeichnungen gelten Benennungen von Schwarzen, die im Kontext der Versklavung und Kolonisierung entstehen bzw. von „Herrenmenschen“ vergeben werden, die Schwarze zu „Anderen“ machen, um sie zu diskriminieren und abzuwerten (vgl. Sow 2013). Die Verwendung von Fremdbezeichnungen durch Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft kann zu Irritationen bzw. Traumata führen. Im Kontext der Integration werden Fremdbezeichnungen von Menschen, die als „Nicht-Weiße“ bzw. „nicht-dazugehörig“ definiert werden, von Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft genutzt, um sich von den „Anderen“ abzugrenzen (vgl. Arndt und Ofuatey-Alazard 2011b, S. 12 f.).

Das Wort **Mohr** von „maurus“ bedeutet „Schwarz“ oder „afrikanisch“ bzw. bezeichnet Menschen aus Äthiopien oder Marokko oder nordafrikanische Muslime (vgl. Arndt und Ofuatey-Alazard, 2011a, S. 649; Kuhlmann-Smirnov, 2013, S. 81). Das Wort Mohr ist die älteste deutsche Fremdbezeichnung, mit der weiße Menschen schwarze Menschen als anders markieren. Der Begriff ist von Beginn an negativ konnotiert und wird heute immer noch auf diese Weise gebraucht. Das Wort transportiert nach wie vor die Erinnerung an Versklavung und Kolonialismus (vgl. Hinrichsen und Hund 2014, S. 69 ff.). Rassistisch ist das Wort Mohr, weil es töricht,



einfältig, dumm und auch gottlos bedeutet. Das Wort steht für Erotisierung und Ausgrenzung von schwarzen Menschen in Deutschland. Der Mohr wird mit krausen Haaren, dicken, roten Lippen (Wulstlippen) und einer Stumpfnase dargestellt (vgl. Hinrichsen und Hund 2014, S. 91).

Die Bezeichnung von schwarzen Menschen als **Hottentotten** wird stets in einem negativen Kontext benutzt. Das Wort sollte die Schnalz- und Klicklaute einiger afrikanischer Sprachen imitieren. Es transportiert die Idee von Chaos, Unordnung und Primitivität (vgl. Arndt und Hornscheidt 2009, S. 18). Auch der heute noch viel genutzte Begriff Bastard erhält eine neue Bedeutung im Kontext der Kolonisierung bzw. der Versklavung. Er bezeichnet die Kinder aus Beziehungen zwischen Afrikanern und Europäern. Diese Kinder gelten als problematisch und von niederer Rasse. Es wird damals gedacht, dass sich solche Kinder nicht fortpflanzen können, weshalb ihnen der Begriff Mischling bzw. Mulatte aus dem Tierreich, eine Kreuzung zwischen Pferd und Esel, zugeschrieben wird. Die Bezeichnung vermittelt die Idee von Illegitimität und Unfruchtbarkeit (ebd.).

**Neger** ist kein neutrales Wort; es ist ein Konzept, entwickelt von Weißen zur Zeit der Aufklärung als Ersatzbegriff für Mohr, um die Dominanz von weißen Menschen über schwarze Menschen auszudrücken (vgl. Kilomba 2009).<sup>4</sup> Das Wort Neger ist mit Vergewaltigung, Zwangssterilisierung, Brutalität, Zwangsarbeit, Entmenschlichung, Misshandlung, Herabwürdigung, Hass, Diskriminierung, Missbrauch jeglicher Art und Traumata für Menschen afrikanischer Herkunft verbunden (ebd.).<sup>5</sup>

Noah Sow formuliert, dass bis heute Bilder des Negers in der Werbung, in Medien und von Menschen, die sich politisch in der Mitte der Gesellschaft befinden, benutzt werden:<sup>6</sup> *„Mit dem Begriff „Neger“ sind eine Vielzahl von rassistischen und eurozentristischen Stereotype verbunden. Diese Bilder oder Projektionen haben vor allem mit eigenen Versagungen und Ängsten zu tun: Sexualrepression, Entfremdung und/oder Ohnmachtserfahrungen sind psychodynamische Grundlagen für das Suchen von vermeintlich Schwächeren, um die eigene Person aufzuwerten. Einige Elemente des eurozentristischen Blicks auf die „Neger“ sind: Inferiorität (die „Neger“ seien den „Weißen“ unterlegen), Viktimisierung (die Darstellung als Opfer bzw. als schwach), Infantilisierung (das Zum-Kind-Machen) Triebhaftigkeit und Naturhaftigkeit (insbesondere die übertriebene Darstellung von Sexualität) und Kulturlosigkeit (der Beitrag Afrikas zur Zivilisation wird geleugnet).“*<sup>7</sup>

Grada Kilomba schreibt, wenn Schwarze als Neger beleidigt werden, erleben sie ebendieses als Schock bzw. als Trauma. Denn der Weiße setzt sich als Herrscher und Herr über den Schwarzen – der Schwarze wiederum fühlt sich gedemütigt und degradiert. *„Plötzlich wird die Vergangenheit zur Gegenwart und die Gegenwart wird erlebt, als ob man/frau in der Vergangenheit ist. Auf einmal ist Kathleen*

---

<sup>4</sup> Kilomba (2009), Das N-Wort unter <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort?p=all> Stand 07.01.2020

<sup>5</sup> Ebd.

<sup>6</sup> Ebd.

<sup>7</sup> Der braune Mob e.V. Hamburg (2011), Warum nicht „Neger“? – Informationen für Redaktionen und Journalismus unter: [http://www.derbraunemob.de/shared/download/warum\\_nicht.pdf](http://www.derbraunemob.de/shared/download/warum_nicht.pdf) Stand 07.01.2020

wieder eine 'N.', so wie sie es in der Vergangenheit bereits gewesen war. In einem Szenario der Gegenwart wird sie in einer kolonialen Szene positioniert“ (Der braune Mob e.V. Hamburg 2011).

Der Begriff **Farbiger** ist ein sprachliches Relikt aus der Kolonialzeit, das in Deutschland in den fünfziger Jahren als Ersatzbegriff für das als eindeutig als rassistisch erkannte Wort „Neger“ und für die Bezeichnung schwarzer Menschen benutzt wird (ebd.). Laut Schwarzen-Selbstorganisationen ist das Wort Farbige ebenso rassistisch konnotiert wie Neger, weil Schwarze diesen Begriff nicht selbst gewählt haben, sondern Weiße. Aus der Sicht der Weißen sei dies Wort weniger diskriminierend; in diesem Sinne steht der Begriff für die Kontinuität biologischer Rassenkonstruktion.<sup>8</sup> Zur Zeit der Kolonisierung machen die Weißen einen Unterschied zwischen hellhäutigen und dunkelhäutigen Schwarze, wodurch auch hier wiederum eine Hierarchie unter schwarzen Menschen geschaffen wird („richtig Schwarz“ vs. „nicht richtig Schwarz“).<sup>9</sup> Auch dunkelhäutig wird als Gegensatz zu hellhäutig genutzt: Diese Beschreibung wird von schwarzen Menschen und PoC abgelehnt, da die biologische Beschreibung der Hautfarbe mit negativen Assoziationen erfolgt, während helle Haut mit Reinheit verbunden wird (vgl. Arndt 2009; Neue Medienmacher 2019).

Begriffe wie Blitzkrieg, Einkesselung, Rasse, Rassenhygiene oder Führer erinnern uns an eine bestimmte Epoche der deutschen Geschichte. Werden Begriffe wie „mit bzw. ohne Migrationshintergrund“ benutzt, weiß heutzutage in Deutschland jeder, wer damit gemeint ist, obwohl dieser Begriff erst im Jahr 2005 der deutschen Sprache hinzugefügt wird (vgl. Castro Varela 2019, S. 4). So ist es auch mit Begriffen wie Mohr, Neger, Bastard und Mischling: Jeder Mensch in Deutschland versteht, was gemeint ist (vgl. Wollrad 2014). Wer diese Begriffe am Arbeitsplatz oder im Kontext der Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt nutzt, will schwarze Menschen abwerten und sich selbst aufwerten. Es handelt sich um Machtaspekte der Sprache: Man selbst gilt als „Norm“, „Zentrum“ bzw. als „Ausgangspunkt“ und alle, die abweichen, werden als „Andere“ ausgegrenzt (vgl. Albrecht 2017, S. 6). Die Verwendung solcher Begriffe am Arbeitsplatz schafft ein diskriminierendes und verletzendes Arbeitsumfeld für Menschen afrikanischer Herkunft. Um einen respektvollen Umgang mit Schwarzen zu fördern, ist es notwendig, eine inklusive, diskriminierungsfreie Sprache zu verwenden (Büro der zentralen Frauenbeauftragten an der Humboldt-Universität zu Berlin 2019, S. 7 – 9; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S. 9 – 11).

Nachfolgend werden Selbstbezeichnungen für Menschen afrikanischer Herkunft dargestellt, deren Gebrauch Respekt für Menschen afrikanischer Herkunft widerspiegelt.

---

<sup>8</sup> Der Braune Mob (2008), Media-watch - Schwarze Deutsche in Medien und Öffentlichkeit. Unter: [https://www.derbraune-mob.de/shared/download/warum\\_nicht\\_Schwarzafrikaner.pdf](https://www.derbraune-mob.de/shared/download/warum_nicht_Schwarzafrikaner.pdf) Stand 08.01.2020

<sup>9</sup> Marc Pitzke (2007), Ist Barack Obama Schwarz genug? Unter: <https://www.spiegel.de/politik/ausland/us-wahlkampf-ist-barack-obama-Schwarz-genug-a-465571.html> Stand 08.01.2020

## **b) Selbstbezeichnung**

Um der negativen Besetzung von Wort und Sprache aufgrund der Versklavung und Kolonisierung entgegenzuwirken, nahmen sich Schwarze das Recht, sich selbst zu definieren. Mit der Selbstbenennung Afro-Deutsche oder schwarze Deutsche bewegt man sich weg von den rassifizierten Fremdbezeichnungen und hin zu politischen Selbstbezeichnungen, sodass ein neues kreatives Selbstverständnis von schwarzen Menschen in Deutschland reartikuliert werden kann (Kelly 2016, S. 49 f.).

Selbstbezeichnungen sind somit politische, identitätsbildende und positive Bezeichnungen, entstanden aus dem Widerstand gegen Rassismus mit dem Zweck, sich jeglicher rassistischer Fremdzuschreibungen und -bezeichnungen der Mehrheitsgesellschaft zu erwehren (vgl. Nguyen 2014) und gleichzeitig Rassismus zu benennen, den weiße Mehrheitsangehörige nicht erleben und oft nicht wahrnehmen, aber reproduzieren (ebd.).

**Menschen afrikanischer Herkunft oder Abstammung:** Unter diesem Sammelbegriff versteht man die in Deutschland lebenden Menschen, die durch ihre äußere Erscheinung mit Afrika assoziiert werden, unabhängig von ihrer Herkunft. Eine der größten deutschen Vertretergruppen von Schwarzen, die „Initiative Schwarzer Deutscher“ (ISD), verwendet unter anderem die Begriffe „Menschen afrikanischer Abstammung“ als Eigenbezeichnung sowie „schwarze Menschen“ und „Afro-Deutsche“ (vgl. Marmer 2013).

**Schwarze:** Wörter wie „maximalpigmentiert“, „Mischling“, „Neger“, „Mulatte“, „Besatzungs-kind“, „Bimbo“, „boy“, „Mohr“ oder „Farbiger“ werden im Kontext der Geschichte von schwarzen Menschen mit negativen Zuschreibungen bzw. Vorurteilen assoziiert (vgl. Sow 2009, S. 20 f.). Vor diesem Hintergrund wird der Begriff Schwarze nicht als alleinige Referenz für die Hautfarbe verwendet, sondern dient vielmehr der politischen Selbstbezeichnung, verbunden mit dem emanzipatorischen Element des Schwarz-Werdens und dem identitätsstiftenden Moment der Erfahrung des Schwarzseins. Die Geschichte von Schwarzen ist von Kolonialismus, Versklavung und in der Gegenwart von rassistischen Erfahrungen geprägt. Schwarzsein ist vor diesem Hintergrund „eine Erfahrung“ (vgl. Odoi 2004). In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff Schwarze als Sammelbegriff für alle Schwarzen mit verschiedenen Hautfarbtönen aus allen fünf Kontinenten benutzt, als Synonym für Menschen mit afrikanischer Herkunft oder für Menschen afrikanischer Abstammung bzw. afrikanischer Diaspora, sowohl für Schwarze ohne deutsche Nationalität als auch für Schwarze mit deutscher Nationalität bzw. Afro-Deutsche. Der Begriff Schwarze wird als soziale Konstruktion mit großem Anfangsbuchstaben geschrieben, um die Positionierung in der Gesellschaft und die Selbstbezeichnung zu verdeutlichen (vgl. Bönkost 2017; Ogette 2019).

**PoC bzw. Menschen mit Rassismuserfahrungen:** Ursprünglich bezeichnet der Begriff im 18. Jahrhundert „les gens de couleur libre“, also Sklaven und Gemischte in den karibischen

Kolonien Frankreichs. Während der US-Bürgerrechtsbewegung zwischen 1960 – 1970 wird der Begriff von Frantz Fanon und Malcolm X. benutzt, um eine gemeinsame Bezeichnung für sämtliche von Rassismen betroffenen Menschen, d. h. nicht nur schwarze US-Amerikaner, sondern auch Menschen in Lateinamerika, Südafrika oder Asien, die sich gegen weiße Machtverhältnisse und Kolonialismus auflehnen, zu schaffen (vgl. Ogette 2018, S. 77). So wird der Begriff *PoC* zu einer verbindenden Bezeichnung für nicht-weiße Menschen in rassistischen Gesellschaften.<sup>10</sup> *PoC* ist demnach eine selbstbestimmte Bezeichnung von und für Menschen, die nicht weiß sind. Mit dieser Bezeichnung wollen die Nicht-Weißen darauf hinweisen, dass sie gleiche rassistische Erfahrungen machen (vgl. Sow 2009, S. 20).

Die Verwendung einer inklusiven und respektvollen Sprache, die alle anspricht und Stereotypen und diskriminierende Klischees im Alltag und im Berufs- und Privatleben vermeidet, ist für Menschen afrikanischer Herkunft ein Signal von Respekt, Wertschätzung, Akzeptanz, Gleichbehandlung und Gerechtigkeit (vgl. Büro der zentralen Frauenbeauftragten an der Humboldt-Universität zu Berlin 2019, S. 7 – 9; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S. 9 – 11; Gesicht zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e.V. 2020, S. 26).

In diesem Kontext trägt die Verwendung einer sensiblen Sprache zu einem diskriminierungsfreien Miteinander sowie zu einem offenen Arbeitsumfeld für Schwarze und *PoC*, geprägt von Akzeptanz und Aufgeschlossenheit, bei (vgl. Büro der zentralen Frauenbeauftragten an der Humboldt-Universität zu Berlin 2019, S. 7 – 9; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S. 9 – 11).

Ein Unternehmen, das sich mit konkreten Maßnahmen gegen Rassismus einsetzt, tut damit nicht Schwarzen oder *PoC* einen Gefallen. Denn von der strukturellen Bearbeitung des Themas profitiert in erster Linie das Unternehmen selbst. Es hat die Chance, ein modernes, offenes und inklusives Betriebsklima zu erreichen, dessen Vorteile weit in die Struktur des Unternehmens hineinstrahlen können (vgl. Gesicht zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e.V. 2020, S. 26). Es ist demzufolge die Aufgabe der Arbeitgeber ein gutes Arbeitsumfeld für sämtliche Mitarbeiter zu schaffen. Dies fängt mit der Verwendung einer rassismus- und diskriminierungsfreien Sprache an, um Vorurteile abzubauen und veraltete Rollenbilder abzuschaffen (ebd.).

## 1.2 Problemstellung

Totgeschwiegen wird die Tatsache, dass schwarze Menschen seit knapp 140 Jahren in Deutschland leben (vgl. Hoeder 2020; Haruna 2015). Viele sind mit Deutschen verheiratet, identifizieren sich mit Deutschland, sprechen die deutsche Sprache auch zu Hause, sind

---

<sup>10</sup> Diese Definitionen stammen aus dem Glossar „Formulierungshilfen für die Berichterstattung im Einwanderungsland“ der Neuen deutschen Medienmacher (2015), unter <https://neuemedienmacher.de> Stand 08.08.2020

gebildet, pflegen gute Beziehungen zu Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft und tragen zum wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands sowie zum kulturellen Leben bei. Gemäß Rolf Benndorf und Renate Nestvogel ist die Integration von Menschen afrikanischer Abstammung in Deutschland eine Erfolgsgeschichte, da sie eine starke Bereitschaft zur Assimilierung zeigen (vgl. Benndorf 2012, S. 9 – 12; Nestvogel 2014; Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 47 – 49).

Allerdings zeigen die Befunde des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung (2009) ebenfalls, dass schwarze Menschen trotz hoher Qualifizierung strukturell schlecht integriert sind. Die Untersuchungen von Baraulina/Borchers/Schmid (2008), Benndorf (2008/2012); Baier/Rabold (2011/2012), Mabuduko (2010/2011) und Nestvogel (2014) zeigen gleiche Ergebnisse: Schwarze sind gut integriert, aber in der Arbeitswelt schlecht repräsentiert.

36 Prozent der Beratungsanfragen der Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes befassen sich im Jahr 2019 mit Diskriminierungserfahrungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. am Arbeitsplatz (vgl. ADS 2019, S. 45 – 55). Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in Deutschland trifft schwarze Menschen und *PoC* mehr als Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft (vgl. ADS 2020).

Die weltweiten Demonstrationen gegen institutionellen Rassismus belegen, dass es eine gewisse Akzeptanz für Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland gibt (vgl. Achter 2020)<sup>11</sup>. In der Praxis aber, z. B. beim Einstieg ins Arbeitsleben, erleben sie auf ihre Herkunft bezogene Skepsis, Vorurteile und Absagen. Dies hat entsprechende Konsequenzen für die beruflichen Karrierewege von Schwarzen (vgl. ADS 2019, 45 – 55). Der Fokus der vorliegenden Forschungsarbeit liegt deshalb auf dem Einfluss von Rasse, Hautfarbe, Herkunft bzw. Vorurteilen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt oder am Arbeitsplatz (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 4).

Eine der deutschen Tugenden ist die angewandte Genauigkeit und Präzision in vielen Lebensbereichen. Von der Mülltrennung über beglaubigte Dokumente bis hin zu winzigen Staubteilchen wird genau beobachtet, vorgegeben, geformt und gemessen. Über ein sehr wichtiges gesellschaftliches Thema, das Millionen von Deutschen betrifft, fehlen Daten bzw. Messungen: Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe oder Herkunft bzw. Diskriminierung gegen Schwarze (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 16 + 20).

Verschiedene Felduntersuchungen und Studien im Bereich der Arbeit in Deutschland zeigen, wie Menschen mit Migrationsgeschichte aufgrund von Namen oder vermeintlich kulturellen

---

<sup>11</sup> <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/nach-tod-von-george-floyd-bundesweit-demos-gegen-rassismus-in-deutschland/25892836.html?ticket=ST-3465542-dUzv7nksf6v1WYb2qvBx-ap2> Stand 20.03.2021

Unterschieden auf dem deutschen Arbeitsmarkt systematisch ausgegrenzt werden (vgl. WSB 2018; ADS 2020; ADS 2019).

Diese Studien zeigen allerdings nicht die Größenordnung an Menschen auf, die von Rassismus betroffen sind, bspw. wie viele schwarze Menschen von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Von dieser Schwachstelle leitet sich eine dreifache Motivation für die vorliegende Forschungsarbeit ab, denn ohne die Erhebung von Daten bzgl. Rassismus ist Integration und gleichberechtigte Teilhabe in Deutschland lediglich ein Traum (vgl. Gaul und Vooren 2020).

Als Erstes will die vorliegende Forschungsarbeit den Stellenwert der Arbeit für die Integration in die deutsche Gesellschaft aufzeigen. Das Erwerbsleben ist ein Schlüsselbereich zur Verteilung von Ressourcen und entscheidet über die Teilhabechancen (vgl. BUG e.V. 2016, S. 9; CIJ 2019, S. 25 – 29; Ahyoud et al. 2018, S. 16 + 20). Nach den Erkenntnissen von Antje Schubert (2015) sind die soziodemografischen Eigenschaften der Migranten (Alter, Herkunft etc.) die Ursache für den geringeren Arbeitsmarkterfolg von Migranten und nicht der Migrationshintergrund. So stellt sich die Frage, ob für Menschen afrikanischer Herkunft die Hautfarbe bzw. die Herkunft eine Rolle beim Einstieg ins Berufsleben oder am Arbeitsplatz spielt (vgl. Schubert 2015, S. 18).

Der zweite Grund für diese Forschungsarbeit ist auf den Spruch *„Wer nicht gezählt wird – zählt nicht.“* zurückzuführen. Diskriminierungen bleiben unsichtbar, wenn sie nicht erforscht werden. Rassistische Erfahrungen gegen Schwarze müssen auf institutioneller und individueller Ebene sichtbar gemacht werden, um diesen durch aktive positive Maßnahmen begegnen zu können (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 16 + 20).

Der dritte Motivationsgrund für die vorliegende Studie entstammt der Überzeugung, dass die systematische Ungleichbehandlung von Menschen afrikanischer Herkunft auf dem deutschen Arbeitsmarkt erst erkannt und behoben werden kann, wenn die Lebens- und Arbeitsmarktsituation von schwarzen Menschen in Deutschland untersucht wird. Wenn Rassismus gegen Schwarze bekämpft und Gleichbehandlung sowie Gerechtigkeit sichergestellt werden sollen, dann kann diese Forschung unterstützen, Strategien und Lösungen zu erarbeiten, um Diskriminierung zu verhindern, oder Mechanismen, die zu Diskriminierung im Bereich der Arbeitsintegration führen, zu verstehen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen (vgl. Supik 2017; Ahyoud et al. 2018, S. 16 + 20; CIJ 2019, S. 25 – 27).

Hierin liegt der Schwerpunkt dieser Forschungsarbeit: Die Diskrepanz zwischen der Anforderung im Vergemeinschaftungsprozess von Migranten, also die Forderung an die Migranten sich zu integrieren (assimilieren, eingliedern), und die fehlenden Opportunitäten bzw. Gelegenheiten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu verwirklichen, aufzuzeigen. Im kommenden Teil der Arbeit werden Forschungsstand und -frage adressiert.

### 1.3 Forschungsstand und Forschungsfrage

In diesem Abschnitt der Arbeit wird zuerst der Forschungsstand dargestellt. Ziel ist es, die Wandlung des Worts Rassismus im Laufe der Zeit zu erfassen, um das Phänomen Rassismus in seinen verschiedenen Erscheinungsformen zu begreifen. Danach werden die Forschungslücken, welche diese Forschungsarbeit zu füllen intendiert, aufgezeigt.

#### Forschungsstand

Die Rassismusforschung in Deutschland lässt sich in drei Traditionslinien unterteilen: Der historische Zugang evaluiert Rassismus als Legitimierung für Kolonialismus und Versklavung bzw. für die Expansion des Kapitalismus und deren Ausbeutungspraxen. Die gesellschaftliche Richtung untersucht Rassismus als ein gesamtgesellschaftliches Phänomen. Die individualwissenschaftliche Richtung befasst sich mit den Einstellungen und psychologisch-kognitiven Prozessen des Individuums (vgl. Leiprecht, 2016, S. 231). Im Zentrum der sozial-psychologischen Vorurteilsforschung – auch als Vorurteils- und Stereotypenforschung bezeichnet – steht der Prozess der Informationsverarbeitung von Individuen über bestimmte Gruppen von Menschen aufgrund von Hautfarbe, Herkunft, Religion oder der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gesellschaftsgruppe. Man versucht eine Antwort auf die Frage „Wie werden Informationen von den einzelnen Menschen aufgenommen, verarbeitet und bewertet?“ zu finden. Der Rassismus wird in diesem Kontext als ein primär irrationales Vorurteil von weißen Menschen erforscht. Im Mittelpunkt der Analyse steht das Individuum, seine psychosoziale Situation, sein Umfeld, seine Sozialisierung, seine Familie sowie seine Einbindung in einer sozialen Gruppe der Gesellschaft (vgl. Leiprecht 2016, S. 231 – 232; Mühe 2017, S. 11 – 12).

In dem Buch „The Authoritarian Personality“ von Theodor W. Adorno wird das multidimensionale Modell des autoritären Charakters (Konventionalismus, Aggression, Verdrängung sexueller Triebe und des Subjektiven, Machtdenken etc.) entwickelt. Dieser Theorieströmung liegt die Annahme zugrunde, dass bestimmte Charakterstrukturen oder Persönlichkeitstypen für die Vorurteilsausbildung anfällig sind. Bestimmte Menschen neigen zu Unterwürfigkeit und/oder sehnen sich nach Autorität und suchen dies in der Familie, in der Schule oder im Unternehmen. Daraus können Massenbewegungen entstehen (vgl. Mühe 2017, S. 12).

Geprägt von den Diskursverhältnissen von Foucault versteht die ideologisch-diskurstheoretische Traditionslinie Rassismus als ein gesellschaftliches Phänomen. Im Zentrum der Untersuchungen stehen nicht mehr die Einstellungen, Bilder, Vorurteile oder Stereotypen einzelner Menschen über bestimmte Menschengruppen, sondern Rassismus wird als Erbe der Versklavung und Kolonisierung bzw. als Ausdruck der *White Supremacy* verstanden. Die weiße Überlegenheit soll analysiert und kritisiert werden. Der Ansatz wird in den USA, Australien und Großbritannien genutzt, um Rassismus bzw. die Beziehung zwischen der Mehrheit und den Minderheiten, zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und Ausländern und

Einheimischen zu erforschen. David T. Wellman differenziert im amerikanischen Kontext zwischen Weißen und Schwarzen. Es geht ihm dabei nicht um Vorurteile, feindschaftliche Gefühle oder um falsche Generalisierungen, die weiße Amerikaner gegen schwarze Amerikaner haben, sondern er sieht die weißen Amerikaner als die dominierende Kultur, welche die Veränderung der Rassenordnung in Amerika verhindert. Rassismus ist also die Folge einer bestimmten politischen Praxis und Struktur der Ungleichheit. Wellman, zitiert von Leiprecht, schreibt diesbezüglich: *„Racism extends considerably beyond prejudiced beliefs. The essential feature of racism is not hostility or misperception, but rather the defense of a system from which advantage is derived on the basis of race. The manner in which the defense is articulated [...] is not nearly as important as the fact that it insures the continuation of a privileged relationship“* (Leiprecht 2016, S. 232).

Auch die amerikanischen Soziologen Robin DiAngelo (White Fragility 2018) und Eduardo Bonilla-Silva (Racism Without Racists 2014) vertreten ähnliche Ansätze. Laut DiAngelo würde man alles untersuchen, außer den Effekt der „Weißen Überlegenheit“ auf die Gesellschaft. Die „weiße Überlegenheit“ müsse genauso wie alles andere in der Gesellschaft erforscht werden, da die „weiße Überlegenheit“ Ungleichbehandlung und Ungerechtigkeit in den USA produziere (vgl. DiAngelo 2018, S. 15 ff.). Bonilla-Silva sieht die prinzipale Funktion der dominanten Rasse oder die dominante Kultur in der Verteidigung ihrer kollektiven Interessen bzw. Vorteile und ihrer Positionierung innerhalb der Gesellschaft. Der Rassismus in diesem Kontext hat die Aufgabe, jeder Person oder Gruppe ihren Platz bzw. ihre Position in der Gesellschaft zuzuschreiben. Aus diesem Grund sehen DiAngelo und Bonilla-Silva Rassismus als eine Macht, den Status quo in der Gesellschaft aufrechtzuerhalten (vgl. Leiprecht 2016, S. 232).

Die gesellschaftliche Rassismusforschung prägen auch in Großbritannien zwei renommierte Rassismusforscher, Stuart Hall und Robert Miles. Für Hall liegt der Fokus der Rassismusforschung auf dem Wechselverhältnis zwischen Macht, Wissen und Diskurs: *„Rassistische Ideologien entstehen also immer dann, wenn die Produktion von Bedeutungen mit Machtstrategien verknüpft sind und diese dazu dienen, bestimmte Gruppen vom Zugang zu kulturellen und symbolischen Ressourcen auszuschließen. Ich möchte dies als Ausschlusspraxen bezeichnen. Ausschlusspraxen und rassistische Diskurse sind in ihren ökonomischen und politischen Existenzbedingungen zu betrachten“* (Mühe 2017, S. 12 – 15).

Hall erklärt, wie Kategorien wie Hautfarbe oder Herkunft oder die Dichotomie Weiß-Schwarz, Christ-Moslem, Migrationshintergrund-Ohne Migrationshintergrund oder Ausländer-Einheimischer mithilfe von Diskursen genutzt werden, um Angst in der Bevölkerung zu schüren und um Rassismus als Identifikationsangebot an die prekär untergeordnete Klasse oder als Ablenkungsmanöver von ihrer Armut zu nutzen: *„Der Rassismus liefert ein authentisches Identifikationsangebot an die prekären, untergeordneten Klassen der eigenen Nation. Denn mithilfe der rassistischen Abgrenzung zu den Anderen können sich die unteren sozialen Schichten trotzdem als Teil der Nation begreifen, obwohl sie von deren materiellen Wohlstand abgeschnitten sind“* (ebd.).



Unter der Annahme, dass Rassismus die Beziehungen innerhalb der Gesellschaft strukturiert, schlägt Miles als Objekt der Rassismusforschung die Auswirkungen bzw. Effekte des Rassismus in der Gesellschaft vor. Wenn z. B. bestimmte Gruppen überwiegend in der Hauptschule repräsentiert sind, wenn die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Migrationshintergrund dreimal höher ist als bei Menschen ohne Migrationshintergrund und wenn keine anderen Faktoren eine Rolle spielen, dann könnte Rassismus relevant sein. Miles formuliert: *„Rassekonstruktionen strukturieren gesellschaftliche Beziehungen zwischen Menschen und definieren bzw. konstruieren distinkte gesellschaftliche Gruppen, in die die Individuen einsortiert werden. Dieser Prozess vollzieht sich – wie bereits bei Hall gesehen – dialektisch“* (ebd., S. 13).

Étienne Balibar konstatiert, dass sich der Rassismus im Kontext von Migration gewandelt hat. Er spricht von Rassismus ohne Rasse, weil das Objekt der Untersuchung nicht mehr die Hautfarbe und die Herkunft, sondern der vermeintliche „Kulturunterschied“ sei. Die Missachtung, Gewaltanwendung, Ausbeutung, Ausgrenzung und der Ausschluss geschehen nicht mehr aufgrund von Hautfarbe, sondern aufgrund der Unterschiedlichkeit der „Kultur“: *„Ideologisch gehört der gegenwärtige Rassismus [...], in den Zusammenhang eines „Rassismus ohne Rassen“, wie er sich außerhalb Frankreichs, vor allem in den angelsächsischen Ländern, schon recht weit entwickelt hat: eines Rassismus, dessen vorherrschendes Thema nicht mehr die biologische Vererbung, sondern die Unaufhebbarkeit der kulturellen Differenzen ist; eines Rassismus, der – jedenfalls auf den ersten Blick – nicht mehr die Überlegenheit bestimmter Völker über andere postuliert, sondern sich darauf „beschränkt“, die Schädlichkeit jeder Grenzverwischung und die Unvereinbarkeit der Lebensweisen und Traditionen zu behaupten“* (Mühe 2017, S. 14).

Für die Untersuchung des Rassismus ist es notwendig zu verstehen, dass sich Rassismus im Laufe der Zeit verändert hat. Der Begriff Rassismus wird über viele Jahre hinweg als „biologisch“ – definiert anhand der Hautfarbe – verstanden. Er ist verknüpft mit dem Kolonialdiskurs und der Versklavung schwarzer Menschen aus Afrika (vgl. Foroutan 2020, S. 12 – 18). Ab Mitte des 20. Jahrhunderts wird Rassismus als individuelle Vorurteile und abwertende Einstellungen gegenüber anderen Personen aufgrund der Hautfarbe verstanden (ebd.). Im Rahmen der Post-Kolonisierung wird das Wort „Rasse“ im Kontext der Globalisierung und Migration mit „Kultur, Werte und Identität“ ersetzt. So argumentieren bspw. Arbeitgeber, dass sie Schwarze und Menschen mit muslimischem Hintergrund aufgrund der kulturellen Distanz nicht einstellen bzw. weil sie „unsere“ Werte nicht teilen oder weil sie die deutsche Identität schützen wollen. Auch das Verständnis von Rassismus entwickelt sich. Rassismus gilt heute als ein System, als ein Zusammenspiel von verschiedenen Faktoren bzw. als ein gesellschaftliches Problem. Im Kern ist Rassismus eine Dominanzstruktur, in welcher die vermutete biologische oder kulturelle Überlegenheit einer oder mehrerer sozial hegemonialer Gruppen konstruiert wird, um die soziale Ungleichheit anderer Gruppen zu rechtfertigen oder zu veranlassen (vgl. Foroutan 2020, S. 12 – 18).

## Diskriminierungsdaten

Der Rassismus in der Gesellschaft ist nicht nur auf Makroebene zu finden, sondern auch auf Mikroebene. Philomena Essed aus den Niederlanden schlägt die Öffnung der Rassismusforschung auf die alltäglichen Erfahrungen der von Rassismus Betroffenen vor. Die Rassismusforschung soll sich den Erfahrungen von Betroffenen im Alltag und in den Beziehungen mit Institutionen wie auch den Praxen, Prozessen und Erkenntnissen, welche der Herausbildung und Aufrechterhaltung des Dominanzverhältnisses zwischen Weißen und Schwarzen dienen, widmen. Essed prägt das Konzept des Alltagsrassismus und ist der Meinung, dass Rassismus eine Konjugation von Vorurteilen und gesellschaftlicher Macht sei: *„Alltagsrassismus wird definiert als der Prozess, bei dem Rassismus durch Vorurteils- und Diskriminierungspraxen integraler Bestandteil alltäglicher Situationen wird und dadurch zugrundeliegende Machtbeziehungen aktiviert werden. Folglich schaffen rassistische Praktiken im Alltag kontinuierlich Strukturen ethnischer Ungleichheit und Unterdrückung, welche die Privilegien der dominanten, weißen Gruppe repressiv absichern“* (Mühe 2017, S. 15).

Auch in Deutschland wird Rassismus als ein gesellschaftliches Problem verstanden (vgl. Attia und Keskinilic 2017, S. 122; Foroutan 2020, S. 12 – 18). Viele rassismuskritische Ansätze in Deutschland gehen mit dem Begriff Rasse äußerst zurückhaltend um, weisen indes darauf hin, dass Rasse eine gesellschaftliche Ordnung bzw. Hierarchie und strukturelle Ungleichbehandlung in der Gesellschaft schafft. Man kann dies in Beiträgen von Paul Mecheril, Annita Kalpaka oder Birgit Rommelspacher wiederfinden, in denen der Begriff „Rasse“ in Anführungszeichen steht, um die Skepsis gegenüber diesem Begriff auszudrücken (vgl. Mühe 2017, S. 15). Der Begriff Rasse bzw. Rassismus wird nicht wie in den USA in einer Dichotomie Schwarz-Weiß verstanden, sondern neben der Theoretisierung des Rassismus gegen Schwarze (vgl. Eggers 2009) und der *Critical Whiteness* (vgl. Wollrad 2009) werden ebenfalls die Arbeitsmigration, die Lage der Geflüchteten, Migrationsverhältnisse, der anti-muslimische Rassismus (vgl. Attia 2009), der Gadjé-Rassismus (Antiziganismus; vgl. Luttmer 2009) und die Beziehungen zwischen Menschen mit Migrationserfahrungen und „Bio-Deutschen“ sowie die Integration in der deutschen Gesellschaft eingeschlossen (vgl. Leiprecht 2016, S. 232 – 233).

Was Deutschland von anderen westlichen Ländern bezüglich Rassismusforschung unterscheidet, ist die Leugnung des institutionellen Rassismus. Obwohl tagtäglich Schwarze und PoC vielfältige negative Erfahrungen machen und davon berichten (vgl. Eitel 2019) behauptet man: *„So etwas gibt es bei uns nicht“* (Damagüler 2017, S. 82 – 84). Offiziell heißt es, dass es keinen institutionellen Rassismus in Deutschland gebe: *„Rassismus gibt es nicht in deutschen Behörden, [...] alles bloß Ausnahmen und Fehlwahrnehmung der Betroffenen“* (ICERD 2015).

Die Aufmerksamkeit wird dementsprechend auf Diskurse und Praktiken gelenkt, die auf den ersten Blick als wenig problematisch oder nicht rassistisch gelten, aber die rassistische Strukturierung der modernen Gesellschaft ausmachen. Es entsteht ein Widerspruch zwischen den

Idealen der Gleichbehandlung und Gleichheit, also einem nicht-rassistischen Selbst- und Gesellschaftsbild auf der einen Seite, und den Auswirkungen, also den Ungleichheiten, die durch institutionellen Rassismus entstehen, auf der anderen Seite (vgl. Attia und Keskinkilic 2017, S. 122; Foroutan 2020, 12 – 18, Hasters 2020, S. 4 – 7; Odoi 2004). Für die Analyse des institutionellen Rassismus schlägt Philomene Essed deshalb vor, einen Perspektivwechsel vorzunehmen, um formelle und informelle Bedingungen sowie Mechanismen festzustellen, die von Betroffenen als rassistische Diskriminierung wahrgenommen werden (vgl. Friedrich et al. 2016, S. 19; Attia und Keskinkilic 2017, S. 122).

Der institutionelle Rassismus wird in Organisationen als Teil des institutionellen Habitus erlebt (in Form von Gesetzen, Routinen, Verfahren, Vorschriften, Regelungen; (vgl. Dengler und Foroutan 2017, S. 432) als Barriere bzw. Hindernis beim Zugang zu den Ressourcen der Gesellschaft, wo er Vorteile für weiße Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft und Nachteile für Schwarze und PoC generiert (vgl. Foroutan 2020, S. 12 – 18; Hasters 2020, S. 4 – 7; Eitel 2019; Odoi 2004).

Seine elementare Funktion in einer Gesellschaft der „Vielen“ ist die Zuweisung von Positionen in der Gesellschaft und die Erhaltung des Status quo. Aus meiner Sicht bremst er die Vielfalt in Deutschland und sorgt dafür, dass alles „beim Weißen“ bleibt (vgl. Hasters 2020; Hasters 2020, S. 4 – 7; Eddo-Lodge 2019). Institutioneller Rassismus legt somit nicht nur den Ort, an dem er vorkommt, sondern auch die Art und Weise, in der er sich in Praktiken und Anordnungen manifestiert, fest (vgl. ADS 2019, S. 45 – 55; Friedrich et al. 2016, S. 13).

Für die Leugner des institutionellen Rassismus schlagen Attia und Keskinkilic vor, die Konsequenzen des Rassismus in der Gesellschaft zu fokussieren: *„Es ist der Effekt, der Auskunft darüber gibt, ob institutionelle Diskriminierung vorliegt oder nicht“* (Attia und Keskinkilic 2017, S. 122). Es werden verschiedene alte und neue Studien über die Situation von Schwarzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt vorgestellt. Darauf basierend wird die Fragestellung für diese Forschungsarbeit abgeleitet.

Es liegen keine Untersuchungen über die Lage von Menschen afrikanischer Herkunft am Arbeitsmarkt in Deutschland vor. Laut Rolf Benndorf ist ein Grund hierfür der Mangel an Daten über schwarze Menschen und ihre Lebenssituation in Deutschland. Die schlechte Datenlage erschwert es, ein klares Gesamtbild der Arbeits- und Lebenssituation von Menschen afrikanischer Herkunft zu etablieren, aber auch eine signifikante Aussage über ihre Stellung innerhalb der deutschen Gesellschaft in 2020 zu treffen (vgl. Benndorf 2008, S. 253 – 256; Baraulina et al. 2008, S. 12).

Die Debatte über die Arbeitsintegration von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland muss unter Beachtung der Theorie des Humankapitals geführt werden. Die Theorie besagt, dass Migranten in Deutschland schlecht situiert sind, da sie schlecht ausgebildet sind und die

Sprache der Aufnahmegesellschaft nicht beherrschen würden. Neben der Sprache werden ebenfalls Aspekte der „kulturellen Eignung“ wie Religion als Erklärungsansatz für die hohe Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Migration genannt (vgl. Koopmans et al. 2018; Nestvogel 2014, S. 73 – 75; Elwert und Elwert 2011, S. 94 – 96).

Der Bildungsgrad von Menschen afrikanischer Herkunft ist heterogen: Vom hochqualifizierten Akademiker bis hin zum Analphabeten, von Abschlüssen, die man in Deutschland erworben hat, oder im Herkunftsland erworbene Abschlüsse, vom Staatsangehörigen bis hin zum Ausländer mit legalem oder illegalem Aufenthaltsstatus, vom 18- bis zum über 60-Jährigen, von gutsituierten bis hin zu sehr armen Menschen, von Berufstätigen in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen bis hin zu Arbeitsuchenden oder Arbeitslosen und Auszubildenden (vgl. Nestvogel 2014, S. 72).

Schwarze Menschen in Deutschland verfügen in ihrem Herkunftsland sowie in ihrem Residenzland über einen überdurchschnittlich hohen Grad an formaler Bildung (vgl. Vollmer und Warnecke 2011, S. 37 – 38; Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 47 – 48). Was die Hochschul- und Universitätsabschlüsse betrifft, haben laut der Untersuchungsergebnisse des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung 31 Prozent der Deutschen afrikanischer Abstammung ebendieses. Dieser Wert liegt deutlich höher als bei den Einheimischen mit nur 19 Prozent (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 47 – 48). Die Publikation des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zeigt auf, dass Menschen afrikanischer Herkunft hochqualifiziert sind und 38 Prozent der Elternteile afrikanischer Herkunft mindestens über ein Abitur verfügen (vgl. Sommer et al. 2010, S. 27; Vollmer und Warnecke 2011, S. 37 – 38).

Menschen afrikanischer Herkunft sprechen neben der deutschen Sprache eine oder zwei afrikanische Sprachen; 80 Prozent beherrschen zwei oder mehrere europäische Sprachen (vgl. Vollmer und Warnecke 2011, S. 37 – 38; Mabuduko 2011, S. 133 – 134).

Renate Nestvogel schreibt, dass Menschen afrikanischer Herkunft angesichts ihres kulturellen Kapitals aufgrund von kolonialen und postkolonialen Verflechtungen Afrikas mit Europa eine besondere Affinität bzw. Nähe zu Europa aufweisen. Schwarze fühlen sich aufgrund der Geschichte, der Sprache, der Religion, des Schulsystems und der kulturellen Nähe für ein Leben in Europa gewappnet. Sie erleben allerdings, dass ihr mitgebrachtes Europa-relevantes kulturelles Kapital nicht ausreicht, ihre Bildungszertifikate in Deutschland nicht anerkannt werden und ihre englischen oder französischen Sprachkenntnisse nicht den gleichen Marktwert haben wie jener der Deutschen (vgl. Nestvogel 2014, S. 77).

Das Bildungsniveau von Menschen afrikanischer Herkunft garantiert ihnen keinen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland. Die mitgebrachten Qualifizierungen werden auf dem deutschen Arbeitsmarkt entwertet, z. B. werden akademische Titel in vollem Umfang nicht

anerkannt (vgl. Elwert und Elwert 2011, S. 94 – 96; Nestvogel 2014, S. 76; Baraulina et al. 2008, S. 12).

Befunde des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung belegen, dass Menschen afrikanischer Herkunft in allen Bereiche der Deutschen Gesellschaft gut integriert sind außer im Bereich des Arbeitsmarkts (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 47 – 48) und deshalb gelten sie zusammen mit Türkischstämmigen als nicht gut integriert (ebd.).

Untersuchungen von Rolf Benndorf (2008/2012) stellen die Integration von Schwarzen in Deutschland aus der Sicht der Behörde als eine „Erfolgsgeschichte“ dar. Aber zur Integration auf dem Arbeitsmarkt schreibt er Folgendes: *„Auf dem Arbeitsmarkt, der maßgeblich den Lebensstil, den Aufenthaltsstatus, den Zugangsgrad zu Subsystemen wie zum Beispiel dem Gesundheits- und Wohnungsmarkt, den sozialen Status und die zivilgesellschaftliche Anerkennung bestimmt, sind Schwarzafrikanische Männer deutlich schlechter positioniert als Deutsche“* (Benndorf 2012, S. 12 – 13).

Renate Nestvogel (2014) befragt 262 Frauen afrikanischer Herkunft über ihre Integrationserfahrungen in Deutschland und gelangt zu dem Ergebnis, dass Schwarze gut integriert sind und Bereitschaft zur Assimilierung zeigen, aber in der Arbeitswelt schlecht repräsentiert sind.

Albert Scherr (2014) stellt im Rahmen einer Felduntersuchung fest, dass Menschen mit einem sogenannten Migrationshintergrund – vor allem Menschen afrikanischer und türkischer Herkunft – beim Zugang zu Arbeit, Ausbildungsplätzen und Leitungspositionen diskriminiert werden (vgl. Scherr 2014, S. 1 – 4; SVR-Forschungsbereich 2014, S. 10; Weiß 2014, S. 83 – 86; Hieronymus 2014, S. 73; Mabuduko 2010, S. 152).

Im Rahmen der Präsentation der Ergebnisse der Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung im Jahr 2019 verweist Ruud Koopmans darauf, dass die Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt sich erheblich nach Herkunftsland unterscheidet: *„Geringere Chancen haben demnach vor allem Menschen mit Wurzeln in Afrika oder in muslimischen Ländern. Bewerber, deren Eltern aus europäischen oder ostasiatischen Ländern stammen, hätten dagegen kaum Nachteile“* (Koopmans et al. 2018).

Nkechi Madubuko führt 2011 eine Untersuchung über den Akkulturationsstress von Migranten in Deutschland durch. Die Untersuchung bestätigt, dass Menschen mit Migrationshintergrund und Schwarze herkunftsbezogenen Stress im Beruf – resultierend aus den Ablehnungserfahrungen (Stresserfahrungen) auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von Herkunft oder Hautfarbe – haben. Sie kann ebenfalls nachweisen, dass Ablehnung durch das deutsche Umfeld – z. B. Zweifel an der Kompetenz, Vorbehalte bei der Bewerbung, rassistische Witze oder durch Benachteiligung in Beförderung und Entlohnung – Stress bei den Betroffenen verursacht (vgl. Mabuduko 2011, S. 15 – 17).

Aus dem Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht hervor, dass gravierende Diskriminierungsrisiken bei der Arbeitsvermittlung in Deutschland für Menschen mit einer

Migrationsgeschichte bestehen (vgl. ADS 2019, S. 43 – 55). 33 bis 36 Prozent der Diskriminierungserfahrungen werden beim Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. am Arbeitsplatz gemacht (ebd.). Dies gilt ebenfalls für Menschen, die in Deutschland geboren und in zweiter oder dritter Generation aufgewachsen sind und somit keine Sprachbarrieren oder ausländische Abschlüsse aufweisen (vgl. ADS 2020; OECD 2020; ADS 2018; VERDI 2018; IAB 2017; DGB 2010). Gemäß den Berichten der ADS (2020) und den Befunden des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) gehören Schwarze zu den Personengruppen, die Ablehnungserfahrungen beim Einstieg ins Berufsleben oder am Arbeitsplatz wegen der „kulturellen Distanz“ machen (vgl. ADS 2020; WSB 2018; INQUA 2018).

Die Auswirkungen der Pandemie verdeutlichen die Effekte des institutionellen Rassismus in der amerikanischen Gesellschaft. Erkenntnisse aus den USA verdeutlichen, dass unter schwarzen Menschen und Latinos, ergo *PoC*, im Vergleich zu Weißen folgende Punkte eindeutig und nachweislich feststellbar sind: schlechtere Ausbildung, häufigere Arbeitslosigkeit, niedrigere Einkommen, kein oder weniger Vermögen, höhere Obdachlosigkeit, mehr Polizeikontrollen, höhere Inhaftierungsrate, schlechterer Zugang zur Gesundheitsversorgung und mehr COVID-19-Todesfälle. In den USA spricht man von einer Pandemie innerhalb der Pandemie (vgl. Iser und Roth 2020).

Auch in Deutschland zeigen die Folgen der Pandemie die strukturellen Benachteiligungen für Schwarze und *PoC* auf dem Arbeitsmarkt. Die alarmierenden Befunde der OECD-Studie 2020 lassen erkennen, dass die Pandemie und ihre wirtschaftlichen Auswirkungen die Familien von Zugewanderten besonders hart treffen. Laut Angaben von IW<sup>12</sup>, IAB<sup>13</sup> und ADS<sup>14</sup> sind Entlassungen und Kurzarbeit bei Menschen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger festzustellen als bei Menschen ohne Migrationshintergrund (vgl. ADS 2020; IW 2020; IAB 2020; Salihi 2020).

Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung führt aus, dass die Herkunft über den Integrationserfolg entscheidet (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 3, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 47 – 48). Ungeachtet hoher Qualifikation sind Migranten afrikanischer Herkunft in den deutschen Arbeitsmarkt schlecht integriert (ebd.).

### **Das Problem: Fehlende und schlechte Datenlage**

Seit dem Tod von George Floyd interessieren sich weiße Deutsche vermehrt für die Lebensrealität von Schwarzen in Deutschland. Diskriminierungserfahrungen in Deutschland fallen

---

<sup>12</sup> Institut für deutsche Wirtschaft

<sup>13</sup> Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

<sup>14</sup> Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes

bislang unter die Kategorie „Migrationshintergrund“. Diese Kategorie ist unpräzise, wenn man über die Lebensrealität von Schwarzen in Deutschland spricht (vgl. Gaul und Vooren 2020).

Wenn es um Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen geht, stützt sich die Diskussion sehr oft auf Erzählungen einzelner Menschen (vgl. ADS 2019, S. 41 – 45). Diese Erzählungen weisen oftmals einen anekdotischen Charakter auf, werden als „Einzelfall“ kleingeredet oder nicht ernstgenommen: *„So schlimm habt ihr es doch gar nicht. Nicht so schlimm wie in den USA, wo Schwarze erschossen oder erstickt werden“* (Gaul und Vooren 2020). Es fehlen Belege aus der Wissenschaft über die Größenordnung von Diskriminierung in Deutschland, weil bisher jegliche Datenerhebung nach ethnischen Merkmalen in Deutschland abgelehnt worden ist (vgl. Hödl 2020).

Auf die Frage wie Eingewanderte Diskriminierung in Deutschland erleben, antwortet Christine Lüders in ihrer Rede im Jahr 2011 wie folgt: *„Hier muss ich erstmal festhalten: Darüber wissen wir erstaunlich wenig. Dieses Thema wurde in Deutschland kaum wissenschaftlich untersucht, die Forschungslücken sind groß, die Dunkelziffern hoch. Ich werde oft gefragt, wie viele Fälle von Diskriminierung es von dieser oder jener Gruppe pro Jahr gibt. Leider muss ich sagen: Diese Zahlen gibt es bislang nicht. [...] Bisher ist die mangelhafte Datenlage eine der großen Herausforderungen in der Antidiskriminierungsarbeit“* (ADS 2011).

Die bundesweit durchgeführten, repräsentativen Wiederholungsbefragungen liefern eine hohe Datenqualität und sind Bestandteil der sozialwissenschaftlichen, standardisierten Forschungsdaten-Infrastruktur. Sie bieten ein fast unbegrenztes Reservoir an Wissen und Informationen über die Gesellschaft. Insbesondere für die Erfassung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, ergo Diskriminierung, die sich in scheinbar neutralen Vorschriften oder Regelungen zeigt, die sich auch unbeabsichtigt nachteilig auf eine bestimmte Gruppe auswirken, gibt es keine bessere Erhebungsmethode als das Messen, Zählen und Vergleichen von Daten (vgl. Supik 2017). Vor diesem Hintergrund bietet diese Methode in Bezug auf Diskriminierung die Möglichkeit, Aussagen zur gesamtgesellschaftlichen Situation zu treffen, das Ausmaß und die Verbreitung von Diskriminierung in Deutschland zu beschreiben oder die Ab- oder Zunahme von Diskriminierung in Deutschland über eine bestimmte Periode zu erfassen (vgl. Baumann et al. 2019, S. 20 – 22).

Die Grenzen der Wiederholungsbefragungen zeigen sich an der fehlenden Tiefe. Die Befunde geben keineswegs ein vollständiges Bild der Lage in Deutschland wider. Die Befunde werfen ein „Schlaglicht“ auf das Ausmaß der Diskriminierung in Deutschland, denn lediglich ein Bruchteil von Menschen mit Rassismuserfahrungen wendet sich bspw. an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ebd.).

Die Kategorie „Migrationshintergrund“ oder „Staatsangehörigkeit“ reicht nicht aus, um Diskriminierungserfahrungen zu erfassen. Schwarze Menschen, die als fünfte Generation in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und keine andere Kultur als die deutsche Kultur kennen, werden auf der Straße, bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz diskriminiert. So

wird bspw. ein deutscher Atheist, der „offiziell“ als Moslem mit Migrationshintergrund gilt, wegen seines Namens und/oder der vermeintlichen Religionszugehörigkeit auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert (vgl. Supik 2017; Ahyoud et al. 2018, S. 16 + 20; BUG e.V. 2016, S. 1 – 9).

Vor diesem Hintergrund ist die Erhebung von differenzierten Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten im Rahmen der Kategorie „Migrationshintergrund“ nicht möglich, weil sie per Definition nicht alle von rassistischer Diskriminierung betroffenen Menschen erfasst. Konkret bedeutet dies, dass jemand ungeachtet seines Migrationshintergrunds keine rassistische Diskriminierung erfährt, weil die Person als weiß und zugehörig wahrgenommen wird; bspw. wenn die Eltern aus Skandinavien eingewandert sind (vgl. Ahyoud et al. / 2018, S. 16 + 20).

Eine weitere Grenze der Daten auf Basis von Wiederholungsbefragungen ist die Unmöglichkeit, Mehrfachdiskriminierung und subjektives Erfahrungswissen von Betroffenen (z. B. subtile Rassismuserfahrungen, die im Diskriminierungskontext als Empfindlichkeit abgetan werden) zu erfassen. Aufgrund dessen ist für die Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung sowie von rassistischer Diskriminierung Zielgruppenbefragung das Instrument *par excellence*, um detaillierte themenspezifische Informationen zu erheben (vgl. Supik 2017).

Als Gegenargument zur Zielgruppendatenerhebung von rassistischen Erfahrungen werden die Instrumentalisierung von Statistiken während der Segregation in den USA, während der Apartheid in Südafrika und die Kategorisierung sowie Kriminalisierung von „Rassen“ während der Zeit des Nationalsozialismus genannt. Die Erhebung von ethnischen Daten ist konnektiert mit der Ermordung von Millionen Juden und Tausenden von Schwarzen, Menschen mit Behinderung und anderen Minderheiten in Deutschland. Minderheiten werden verfolgt, stigmatisiert, ausgebeutet, unterdrückt, missbraucht und getötet. Heute können die erhobenen Daten wieder ebenso missbraucht werden (vgl. BUG e.V. 2016, S. 1 – 9; Supik 2017; CIJ 2019, S. 25 – 29; Gaul und Vooren 2020). Auch wenn die Motive für eine Erhebung nachvollziehbar erscheinen, bleiben ethische und methodologische Fragen bestehen (ebd.).

Ergebnisse der Zielgruppenbefragung können zu Stigmatisierung, Ausgrenzung und statistischer Diskriminierung (institutioneller Rassismus) führen, wenn sich bspw. Personalverantwortliche an soziodemografischen Merkmalen orientieren. Sie nutzen statistische Informationen über eine bestimmte gesellschaftliche Gruppe, um zu entscheiden, ob jemand eingestellt, befördert oder entlassen bzw. wie viel Geld jemand verdienen soll. Statistiken liefern also Informationen über die Zugehörigkeitsgruppe eines Bewerbers oder Mitarbeiters, die zu Diskriminierung führen können, da sie dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen (vgl. Hipp 2016).

Zu hinterfragen ist, wie Daten zur rassistischen Diskriminierung erhoben werden können, ohne die betroffene Gruppe zu stigmatisieren bzw. zu diskriminieren.

Wie Kanada (*employment equity act*) und Großbritannien (*ethnic data / equality act*) werden in Deutschland für die Bekämpfung von Rassismus Antidiskriminierungs- und



Gleichstellungsdaten bzw. Gleichheits- oder Partizipationsdaten benötigt – Daten, die genaue Auskünfte über die Größenordnung von Diskriminierung in einem bestimmten Bereich und gegen eine bestimmte Gruppe von Menschen, z. B. Schwarze, darstellen (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 21 + 29 – 33).

Die Erhebung von Partizipationsdaten ermöglicht die Gleichstellung von Menschen im Beruf, in der Bildung, im Gesundheitswesen, in Behörden (z. B. Polizei und Justiz) und in der Freizeit sowie in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens (vgl. BUG e.V. 2016, S. 1 – 9). Diese Daten sind ausschlaggebend für die Sicherstellung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit, für das Schließen der Repräsentationslücke und für eine diverse Belegschaft in Behörden, Institutionen und Unternehmen (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 21 + 29 – 3; BUG e.V. 2016, S. 1 – 9). Sie etablieren einen IST-Zustand der Diskriminierung und liefern Informationen, in welchen Bereichen Diskriminierung vorkommt, welche Gruppe am meisten betroffen ist und warum. Wenn Gegenmaßnahmen umgesetzt werden, können die Maßnahmen auf Basis der Daten evaluiert werden (vgl. BUG e.V. 2016, S. 1 – 9).

Ein Beispiel für Gleichheitsdaten als Instrumente der Anti-Diskriminierung ist die gezielte strategische Förderung der Frauen in allen Lebensbereichen in Deutschland. Um Sexismus, also Diskriminierung gegen Frauen, entgegenzuwirken, werden vorab Studien durchgeführt, die das Ausmaß des Problems aufzeigen bzw. wie diese Diskriminierungsform im Alltag auftritt (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 21 + 29 – 33). Dies bedeutet nicht, dass Diskriminierung gegen Frauen aufgehört hat, aber Sexismus wird weniger geduldet. Auf der Grundlage der Studien, welche die Benachteiligung von Frauen aufzeigen, werden Gesetze und Fördermaßnahmen zur Aufhebung oder Minderung von Sexismus bzw. zur Geschlechtergerechtigkeit verabschiedet (ebd.).

Selbiges gilt für Gruppen wie Schwarze. Verschiedene Studien zeigen, dass sie strukturelle Ausschlüsse erfahren. Es ist also notwendig, ethnische Daten zu erheben, um rassistische Diskriminierung effektiv zu bekämpfen. Die Erhebung von solchen Daten muss sieben Voraussetzungen erfüllen und beachten: 1) Die Selbstbezeichnung bzw. Selbstidentifikation der Befragten muss respektiert werden (Befragte können selbst angeben, als was sie sich identifizieren); 2) Freiwillige Teilnahme; 3) Aufklärung über Sinn und Zweck der Datenerhebung; 4) Anonymität der Befragten; Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, beteiligen sich am Prozess der Datenerhebung, -analyse und -verbreitung; 5) Für die Erfassung von Mehrfachdiskriminierung muss es möglich sein, diverse Kategorien, Identitäten, Diskriminierungsgründe und Fremdzuschreibungen anzugeben; 6) Intersektionale Auswertung; 7) Prinzip der Nichtschädigung bzw. der Missbrauch der Daten muss verhindert werden (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 21 + 29 – 33).

## Forschungsfrage

Zusammenfassend kann man die prekäre Lage von Menschen afrikanischer Herkunft mit der Theorie des Humankapitals nicht erklären. Menschen afrikanischer Herkunft in ihrer Heterogenität sind gebildet, sprechen die Sprache und identifizieren sich mit Deutschland.

Die schlechte Position von Menschen afrikanischer Herkunft – insbesondere Schwarzen –, die nicht in Deutschland geboren sind und nicht hier studiert haben oder ausgebildet wurden, hat zwei Gründe: die Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung und die Entwertung der in den Herkunftsländern erworbenen Bildung und der damit verbundenen Abschlüsse bzw. Zertifikate. Viele befragte Frauen<sup>15</sup> arbeiten trotz akademischer Ausbildung als Putzfrau oder lassen sich umschulen, um bspw. als Krankenschwester ihren Lebensunterhalt zu finanzieren (vgl. Bendorff 2012, S. 12 ff.; Nestvogel 2014, S. 86 – 87).

Der Arbeitsmarkt in Deutschland scheint für Afro-Deutsche, also Menschen, die in Deutschland geboren, aufgewachsen sind und das deutsche Schulsystem besucht haben, relativ offen zu sein. Gleiches scheint für Menschen afrikanischer Herkunft, die in Deutschland studiert haben, zu gelten – auch wenn sie mit Vorurteilen und Diskriminierung zu kämpfen haben. Nestvogel stellt fest, dass Frauen, die eine höhere Ausbildung in Deutschland abgeschlossen haben, angemessene Arbeitsplätze in Deutschland finden (vgl. Nestvogel 2014, S. 79). Einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung zufolge denken Arbeitgeber in Deutschland in Stereotypen (vgl. Wilke 2019). Es geht in dieser Forschungsarbeit deshalb um die Erfassung der Rassismus- und Integrationserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft, im Besonderen ihre Erfahrungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und ihre Erfahrungen, die sie am Arbeitsplatz machen.

Die vorliegende Forschungsarbeit hat zum Ziel, die Erfahrungen von Schwarzen in Deutschland anhand qualitativer Interviews zu erfassen und diese anlehnend an die Methode der Inhaltsanalyse nach Mayring zu analysieren, um die positiven oder negativen Einflüsse auf die Integration von Schwarzen in Deutschland aufzuzeigen (vgl. Vogt und Werner 2014; Kindermann 2019).

Es wird von der Hypothese ausgegangen, dass es aus geschichtlichen Gründen (Erbe des Kolonialismus und Versklavung) rassistische Ressentiments, Vorurteile, Abwertung von, Unsicherheit gegenüber oder Angst vor Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland gibt, die wiederum zu Diskriminierung bei der Arbeitssuche oder auf dem Arbeitsmarkt führen. Von dieser Annahme lassen sich zwei zentrale Fragen ableiten:

---

<sup>15</sup> Die Ursache von Diskriminierung von afrikanischen Frauen ist divers. Sie können diskriminiert werden wegen Hautfarbe, Herkunft, Religion oder Geschlecht. In diesem Fall könnte eine „Kreuzung“ bzw. Überschneidung von institutionellem Rassismus, Sexismus und/oder Klasse bestehen.

- Haben schwarze Menschen Rassismuserfahrungen bei der Einmündung in den Erwerbsprozess gemacht? Wenn ja, welche?
- Haben Schwarze am Arbeitsplatz oder im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie Rassismuserfahrungen gemacht? Wenn ja, welche?

Ich möchte mit Hinblick auf den deutschen Arbeitsmarkt untersuchen:

- a) Gibt es aus Sicht der Befragten eine spezifische Wahrnehmung und Deutung der Herkunft und damit verbunden eine mangelnde soziale Anerkennung?
- b) Welchen Stressfaktoren sind schwarze Menschen in Bezug auf die Arbeitsintegration ausgesetzt?
- c) Welche Strategien des Umgangs mit Ablehnung, Stress, Abwertung haben Schwarze gegen Ablehnung entwickelt? Wenn ja, welche?

## **1.4 Gliederung der Arbeit**

Für die Untersuchung der Diskrepanz „Forderung, sich zu integrieren“ vs. „Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt“ wird die Studie in einen theoretischen und einen empirischen Teil gegliedert.

Der theoretische Teil setzt sich mit Rassismus, Integration, wichtigen Begrifflichkeiten und den Erfahrungen von Schwarzen bei der Suche einer Beschäftigung bzw. am Arbeitsplatz auseinander. Der theoretische Teil gilt als zentraler Bestandteil der Praxis und Grundlage für die Untersuchung. Das Ziel besteht darin, das gewonnene theoretische Verständnis in die Überprüfung der Ergebnisse des empirischen Teils einfließen zu lassen (vgl. Vogt und Werner 2014; Kindermann 2019).

Um die Forschungsfrage im historischen Kontext des Kolonialismus, der Versklavung und der heutigen Rahmenbedingungen in Einklang zu bringen, werden in Kapitel 1.1 rassistische Fremdbezeichnungen und die von Schwarzen selbstgewählten Begriffe erläutert. Nach der Erläuterung der problematischen Begriffe wird in Kapitel 1.2 die Genese der Untersuchung thematisiert. Unmittelbar danach werden die drei Paradigmen der Rassismusforschung dargestellt und der Forschungsstand, die Ziele der Untersuchung wie auch die Forschungsfragen in Kapitel 1.3 adressiert. Die Kapitel und die Gliederung der vorliegenden Forschungsarbeit werden in Kapitel 1.4 aufgezeigt. Die Geschichte der Einwanderung der Schwarzen nach Deutschland, ihre Selbstorganisationen und ihr Selbstverständnis in Deutschland zu leben werden in Kapitel 1.5 diskutiert. Schwarze als Menschen mit Migrationsvordergrund bzw. mit Rassismuserfahrungen haben viel zur Debatte über Rassismus und Integration beizutragen: Ihre Sicht wird in Kapitel 1.6 dargestellt. Da der Begriff Rassismus inflationär in Deutschland benutzt wird und mit Begriffen wie Vorurteile, Fremdenhass, Ausländerfeindlichkeit oder

Rechtsextremismus vermischt oder verwechselt wird, werden diese Begrifflichkeiten in Kapitel 1.7 differenziert erörtert.

Um die verschiedenen Facetten des Rassismus zu erfassen und wie Rassismus als Hemmnis für die erfolgreiche Integration von Menschen afrikanischer Herkunft in den deutschen Arbeitsmarkt wirkt, muss vorab die Geschichte des Rassismus und die Erfindung der Rasse in Kapitel 2 betrachtet werden. Macht (Weißsein) und weiße Privilegien sind die zwei Facetten des Rassismus, die in Kapitel 2.3 behandelt werden. Das Rassismusverständnis, die verschiedenen Ebenen des Rassismus, die Erscheinungsformen des Rassismus wie Alltagsrassismus, institutioneller Rassismus und Kulturrassismus, die Rassismuserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft und der theoretische Zugang zu Erklärungen werden in den Kapiteln 2.4, 2.5 und 2.6 erfasst.

Kapitel 3 umfasst die Theorien zur Integration aus Sicht der Sozialwissenschaften, weil sie das Wort Integration kritisch betrachten, aber auch die Dimension Rassismus und Diskriminierung als Hindernisse für gelungene Integration in Deutschland eingrenzen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Definition des Begriffs Integration aus der Sicht von Menschen mit Migrationsgeschichte aufgrund ihrer persönlichen Integrationserfahrungen.

Kapitel 4 widmet sich der Arbeitsmarktintegration und den Integrationserfahrungen von schwarzen Menschen in Deutschland und auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Es liefert auch ein Erklärungsmodell, wie und warum es zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt kommt. Zudem erfasst es überdies die Erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft bei der Suche einer Arbeitsstelle und am Arbeitsplatz und wie Integrations- und Rassismuserfahrungen als Stressoren wirken.

Unmittelbar danach erfolgt in Kapitel 5 die Zusammenfassung des theoretischen Teils. Hier werden die Ergebnisse der Literaturforschung zusammengefasst, die später mit den Ergebnissen des empirischen Teils verglichen und diskutiert werden.

Der empirische Teil der Arbeit stellt die methodologische Grundlage der vorliegenden Untersuchung dar sowie das Erhebungsverfahren. Dieser Teil der Arbeit ist in drei Kapitel unterteilt: die methodische Vorgehensweise (Kapitel 6), die Auswertung der erhobenen Daten nach Mayring (Kapitel 7), die Zusammenfassung der Inhaltsanalyse und das Fazit und die Schlussfolgerung (Kapitel 8).

In Kapitel 6.1 wird die Wahl der qualitativen Methode als Forschungsdesign, in Kapitel 6.2 das qualitative Interview und in Kapitel 6.3 die Methode des problemzentrierten Interviews als Erhebungsmethode ausführlich begründet. Die verschiedenen Etappen der Erhebung, der Zugang zum Forschungsfeld, die Auswahl der Interviewpartner und die Durchführung der Interviews werden beschrieben, erläutert und reflektiert.

In Kapitel 7 werden alle gewonnenen Daten aus den Interviews behandelt und in Haupt- und Unterkategorien unterteilt. Anschließend werden Aussagen der Befragten zugeordnet, ausgewertet und inhaltlich analysiert. Die Definition und das Ziel der Inhaltsanalyse werden in Kapitel 7.1 erläutert. Die Wahl und die Ziele der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse werden in Kapitel 7.2 erklärt.

In Kapitel 8 werden sämtliche Ergebnisse der Inhaltsanalyse nach Haupt- und Unterkategorien zusammengefasst und diskutiert. Auch die Empfehlungen und Lösungsansätze aus Sicht der Befragten werden hier dargestellt. Das Fazit rundet die vorliegende Arbeit ab, indem beide Hauptteile der Arbeit zusammengeführt und die Erkenntnisse sowie Schlussfolgerungen der Untersuchung aufgezeigt werden. Die Ergebnisse der theoretischen Vorüberlegungen werden mit den Befunden aus der Inhaltsanalyse verglichen und entsprechende Schlussfolgerungen gezogen.

## **1.5 Einwanderungsgeschichte von Menschen afrikanischer Herkunft**

Die Debatte über die afrikanische Integration bzw. über die Migration aus dem Afrika südlich der Sahara wird von Bildern von Toten im Mittelmeer und von verzweifelte Schwarzen in überfüllten Booten, die das Mittelmeer überqueren wollen, um Armut, Kriegen und Konflikten zu entkommen, geprägt. Betrachtet man diese Bilder und hört die Berichterstattung dazu, erhält man den Eindruck, ganz Afrika sei in Richtung Europa in Bewegung mit dem Ziel, Europa zu überschwemmen (vgl. Parshotam 2018, S. 6 – 10). Die Anzahl von Menschen aus Afrika, die per Boot nach Europa fliehen bzw. die Anzahl von Asylsuchenden aus Afrika südlich der Sahara, die fliehen, um ein besseres Leben für sich und ihre Familie zu finden, ist seit 2014 gestiegen (ebd.). Asmita Parshotan weist bezüglich der afrikanischen Migration nach Europa darauf hin, dass Europa nicht das einzige Ziel der afrikanischen Migration ist. Asien, der Nahe Osten (insbesondere Israel) und Lateinamerika sind ebenso wichtige Ziele geworden (ebd.). Es gibt deshalb viele Mythen und Missverständnisse bezüglich der Migration und Integration von Menschen afrikanischer Herkunft, über die ich informieren möchte, bevor ich über die Geschichte afrikanischer Migration und der afrikanischen Diaspora in Deutschland und deren Definition von Integration und ihre Integrationserfahrungen schreibe.

Es ist schwer, Mythen mit Statistiken zu bekämpfen. Ungeachtet der Bilder und Diskussionen über Afrika und Menschen afrikanischer Herkunft, die alle vermeintlich nach Deutschland und Europa wollen, welche mittels Medien transportiert werden, bleibt Afrika ein Kontinent mit wenig Migrationsbewegung. Afrikaner wandern eher innerhalb des Kontinents aus. Die bevorzugten Destinationen sind Südafrika, Elfenbeinküste und Nigeria (ebd.). Uganda, Äthiopien, Kenia, Süd-Sudan und die Demokratische Republik Kongo beherbergen eine große Anzahl von Flüchtlingen des Kontinents. Berichtet wird in den Medien und auch von

Nichtregierungsorganisationen wie Brot für die Welt, dass Armut, Hunger, politische Konflikte und globale Ausbeutungsmechanismen die Ursachen der Migration von afrikanischen Jugendlichen nach Europa sind (vgl. Pro Asyl e.V. 2017, S. 18 – 20). Eine Studie des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP) unter dem Titel *Scaling Fences* (2018) befragt zweitausend Einwanderer aus Afrika über ihre Motivation nach Europa zu immigrieren. Die Studie gelangt zu dem Ergebnis, dass die Mehrheit der Auswanderer eine gut bezahlte Arbeitsstelle in Afrika hat. 60 Prozent der Immigranten verlassen Afrika, um mehr zu verdienen und somit Geld zu ihrer Familie nach Afrika transferieren zu können (vgl. UNDP 2019; Parshotam 2018, S. 6 – 10). Allein im Jahr 2017 wird von der afrikanischen Diaspora im Westen Geld in Höhe von 34 Milliarden Euro nach Afrika transferiert – mehr als die gesamte Entwicklungshilfe der westlichen Länder (vgl. Parshotam 2018, S. 6 – 10). Reiner Klingholz, Direktor des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung, stellt 2019 in der Studie „Europa als Ziel? Die Zukunft der globalen Migration.“ fest, dass lediglich Menschen, die ökonomisch gut gestellt sind, sich eine Auswanderung leisten können, weil Auswandern teuer ist (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2019, S. 5). Da Afrika sich ökonomisch entwickelt, ist vor diesem Hintergrund mehr Einwanderung aus Afrika zu erwarten. Armutsmigration von Schwarzen nach Europa ist somit ein Mythos (vgl. Lüdke und Grigat 2019).

Ein anderer Mythos bzw. ein weiteres Missverständnis über die Migration aus Afrika ist, dass die Immigranten aus Afrika nicht gebildet und begabt sind. Eine Studie des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP) weist nach, dass die afrikanischen Auswanderer zum Zeitpunkt ihrer Auswanderung durchschnittlich über ein höheres Bildungsniveau verfügen als ihre Landsleute (vgl. UNDP 2019; Parshotam 2018, S. 6 – 10).

Seit der Veröffentlichung der Ergebnisse des Berlin-Instituts für Bevölkerung über die Lage der Integration in Deutschland gelten Menschen afrikanischer Herkunft zusammen mit türkischstämmigen Menschen als schlecht integriert. Dies aber gilt nur, wenn man die strukturelle Integration betrachtet, die Integration in den Arbeitsmarkt (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 46). Wenn man andere Indikatoren, wie z. B. die Anwendung der deutschen Sprache zu Hause, die Einbürgerungszahlen, die Anzahl der bi-nationalen Ehen und auch das soziale Anerkennungs- und Zugehörigkeitsgefühl betrachtet, ist die Integration von schwarzen Menschen in Deutschland – trotz Verwehrung gesellschaftlicher Anerkennung, auch wenn sie in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, und trotz Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen – aus institutioneller Sicht eine Erfolgsgeschichte (vgl. Benndorf 2012, S. 17; Baier und Rabold 2011, S. 155 f.).

Dass schwarze Menschen seit Generationen in Deutschland leben, ist nicht vielen Deutschen bewusst. Bereits im Kaiserreich waren sie Teil der deutschen Gesellschaft. Schon zur Zeit der Weimarer Republik gibt es einen afrikanischen Hilfsverein, der bei der Wohnungssuche und

der Arbeitsvermittlung unterstützt. Schwarze Menschen stellen die Forderung nach Gleichstellung: „Wir verlangen, dass wir Deutsche sind, eine Gleichstellung mit denselben, denn im öffentlichen Verkehr werden wir stets als Ausländer bezeichnet. Dieses muss von der jetzigen Regierung durch öffentliche Bekanntmachung beseitigt werden“ (Hoder 2020). Im Allgemeinen sind Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund von ihrer Anzahl her eine relativ kleine, aber sehr sichtbare und aufgrund ihrer Hautfarbe auffällige Minderheit (Nestvogel 2014, S. 16; Oguntoye 2004). Geschichtlich bilden sie neben den Ruhrpöhlen und den Hugenotten die älteste Einwanderungsminderheit in Deutschland (vgl. Wagner 2017, S. 115 – 118; Roth 2019). Zum Beispiel lebten und leben Menschen afrikanischer Abstammung in Berlin, Hamburg, Halle, Brandenburg, Wittenberg, Jena und vielen anderen Städten Deutschlands bereits in vierter Generation und haben das Leben von Deutschen durch ihre Gegenwart in unterschiedlicher Weise geprägt (vgl. Zeller und Diallo 2014, S. 11 – 28; Zeller 2014, S. 31 ff.; Bechhaus-Gerst 2014, S. 89 ff.; Oguntoye 2004; Ayim 2006, S. 46 ff.).

Es gibt verschiedene Bezeichnungen dieser Gruppe von Menschen. Man spricht von afrikanischer Herkunft, von schwarzer *Community* und von afrikanischer Diaspora. Der Begriff Menschen afrikanischer Herkunft sowie afrikanische Diaspora ist mit der Idee des Panafrikanismus verbunden (vgl. Bechhaus-Gerst 2014, S. 91; Vollmer und Warnecke 2011, S. 9). Es geht um die Föderation aller *Communities* von Schwarzen, unabhängig davon, wo sie leben, um durch Herkunft, Hautfarbe, Geschichte (Versklavung, Kolonisierung, Rassismuserfahrungen), Identität und Kultur die Verbindung zum afrikanischen Kontinent herzustellen. Der Begriff *Community* wird benutzt, um eine Gruppe von Schwarzen in einem bestimmten Land oder in einer Stadt oder Region zu beschreiben, z. B. die schwarze *Community* in Berlin, Frankreich oder Großbritannien. Die afrikanische Diaspora oder Menschen afrikanischer Herkunft bezeichnet sämtliche schwarzen Menschen, die in der ganzen Welt, z. B. in Brasilien, in den USA, in Kolumbien, in Peru, in der Karibik, in Europa, in Asien oder Australien, zerstreut sind. Was alle Menschen afrikanischer Herkunft verbindet, ist die Geschichte, aber auch die sogenannten „schwarzen Erfahrungen“. Erfahrungen von Rassismus und Benachteiligungen als Teil der Sozialisierung, aber auch des Alltagslebens, die Schwarze unabhängig von ihrer Herkunft erleben (ebd.).

Bis zur Eroberung von Kolonien und der Sicherung eines Platzes „an der Sonne“ ist die Migration von Schwarzen nach Deutschland lediglich marginal. Es gibt schwarze Menschen aus Nubien, die als Soldaten in den römischen Truppen dienen, die sich nach dem Sieg in Deutschland niederlassen, Familien gründen und als Bauern arbeiten (vgl. Massingue 2010, S. 9 – 10; Ayim 2006, S. 46 – 47; Oguntoye 2004). Joachim Zeller datiert die erste Migration von Schwarzen nach Berlin auf das 17. Jahrhundert. Er beschreibt die Mode der damaligen Feudalaristokratie, Hofmohren und Schwarze Domestiken zu besitzen, als Statussymbol bzw. als Symbol von Reichtum und Macht. Als Beispiel zitiert er das Porträt von Schloss Charlottenburg von

Antoine Pesne mit dem jungen Friedrich II. auf einem Gemälde oder die Mohren-Figur im Schloss Sans-Souci als Lampenhalter (vgl. Zeller 2014, S. 33; Mayim 2006, S. 46).

Die erste *Community* von Schwarzen in Berlin fängt mit 32 Militärmusikern in der preußischen Armee bzw. den sogenannten Hofmohren des Herrscherhauses an. Diese wird angeworben oder verschleppt aus Großfriedrichsburg, dem heutigen Ghana. Für ihre Ausbildung wird eine Schule in Potsdam gebaut, um die Heeresmusiker im Leibregiment des Königs auszubilden. Sie werden als die „Mohrenkolonnade“ bekannt. Es gibt 16 „Mohrenpfeifer“ bei der Artillerie und später wird die Zahl von schwarzen Artilleristen auf 32 Menschen erhöht. Die Straße, in welcher die schwarzen Soldaten kasernieren, nennt man „Mohrenstraße“. Laut Zeller hält sich die Tradition der Schwarzen Musiker bei den Preußen bis zum ersten Weltkrieg (vgl. Zeller 2014, S. 32). Mit dem Beginn der deutschen Kolonialherrschaft in Kamerun, Namibia, Tansania, Burundi, Ruanda und Togo startet die sogenannte „koloniale Migration“ nach Deutschland. Die Verwaltung bzw. der Ausbau der deutschen Kolonien benötigt einheimische Fachkräfte. So kommen viele Afrikaner zwecks Ausbildung nach Deutschland und besuchen deutsche Schulen, Hochschulen und Universitäten (vgl. Okuntoye 2004; Massingue 2010, S. 12; Zeller 2014, S. 35). Unter diesen befinden sich Teilnehmer an Völkerschauen, Artisten, Tänzer, Musiker; Kellner, Hotelpagen, Köche, Handwerker, einheimische Missionslehrer, Facharbeiter, Stewards, Sprachgehilfen für afrikanische Sprachen für die deutschen Forscher in Afrika, Mitglieder von Schutztruppen (ASKARI), Hafenarbeiter, Missionsschüler, Seeleute und Kaufmannsgehilfen. Besonders schwarze Menschen aus gut situierten Familien aus den Kolonien und aus den USA kommen nach Deutschland, um eine Universität zu besuchen, was in den Kolonien und in den USA aufgrund der Rassentrennung nicht möglich ist (vgl. Zeller 2014, S. 35; Okuntoye 2004; Massingue 2010, S. 12; Ayim 2006, S. 46 ff.). Viele dieser kolonialen Migranten bleiben in Deutschland, gründen Familien, arbeiten und engagieren sich politisch für die Dekolonisierung Afrikas (ebd.). Auch die deutsche Kulturszene bzw. eine bestimmte Form von Freiheit, die Schwarze in Berlin genießen, zieht viele schwarze Amerikaner nach Deutschland, vor allem nach Berlin (vgl. Massingue 2010, S. 12). Die schwarze *Community* vergrößert sich mit der Besetzung Deutschlands nach der Niederlage des Ersten und Zweiten Weltkriegs. Mit der belgischen und französischen Armee und den GIs der amerikanischen Armee kommen viele Schwarze nach Deutschland (vgl. ebd., S. 13; Mayim 2006, S. 49 – 51; Zeller 2014, S. 56). Nach der Dekolonisierung von Afrika, also zwischen 1960 und 1990, steigt die Anzahl afrikanischer Menschen in Deutschland erheblich: Studenten, Diplomaten, Geschäftsleute, Asylsuchende, Arbeitssuchende oder Touristen (vgl. Zeller und Diallo, 2014, S. 12). Aus Mozambik, Angola, Namibia, Tansania oder Kuba kommen Menschen afrikanischer Herkunft als Studenten und Gastarbeiter in die ehemalige DDR (ebd., S. 13). Es gibt keine verlässlichen und aussagekräftigen Zahlen hinsichtlich der Anzahl von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland. Laut Stephen Small leben Menschen afrikanischer



Herkunft insbesondere in den Großstädten von zwölf EU-Ländern. Die größte Dichte an Menschen afrikanischer Herkunft ist mit jeweils ca. 2 Mio. in Frankreich und Großbritannien zu finden, in Spanien ca. 500 000, in Italien ca. 325 000, in den Niederlanden ca. 323 000, in Belgien ca. 250 000 und in Portugal ca. 150 000. Insgesamt leben laut Small ca. 7,2 Mio. Menschen afrikanischer Herkunft in EU-Ländern (vgl. Small 2018, S. 36 – 41). Carmen Koschollek und Claudia Santos-Hövenner versuchen 2012 für die Abteilung für Infektionsepidemiologie des Robert-Koch-Instituts, die Anzahl von Menschen afrikanischer Herkunft südlich der Sahara zu erfassen. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass es schwer ist festzustellen, wie viele Menschen afrikanischer Herkunft tatsächlich in Deutschland leben, aber sie ermitteln, dass zwischen 2000 und 2010 von südlich der Sahara 57 824 Afrikaner eingebürgert werden. Nach ihren Befunden leben am 31.12.2010 in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt 154 627 Afrikaner (vgl. Koschollek et al., RKI 2011, S. 1 – 2). Ruth Vollmer und Andrea Warnecke sprechen von 250 000 – 300 000 (vgl. Vollmer und Warnecke, 2011, S. 46) und ECRI von 500 000 Menschen. Laut Small leben 800 000 Menschen afrikanischer Herkunft im Jahr 2018 in Deutschland (vgl. Small 2018, S. 39). Die Grünen-Politikerin und Vizepräsidentin des Schleswig-Holsteinischen Landtags ist der Auffassung, dass die Zahl von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland aufgrund der Flüchtlingskrise von 2014 auf ca. eine Million gestiegen ist.<sup>16</sup>

Die Konstituierung der Schwarzen *Community* in Deutschland entsteht aus dem Wunsch, die Isolation, Einsamkeit und das Schweigen der in Deutschland geborenen schwarzen Kinder zu brechen, ihr Bekenntnis „Schwarz-zu-sein“ öffentlich zu machen und ihre Rassismuserfahrungen öffentlich zu thematisieren bzw. erzählen zu können, was es heißt, nach 1945 in Deutschland schwarz zu sein. Man will und muss sich auseinandersetzen mit den Vorurteilen über Menschen afrikanischer Herkunft, mit der Kontinuität kolonialer Denkmuster, den Erfahrungen mit Rassismus und der Verweigerung des sozialen Anerkennungs- und Zugehörigkeitsgefühls; denn Schwarzsein ist gleich Nicht-Deutschsein, obwohl man in Deutschland geboren und aufgewachsen ist. Dies motiviert May Opitz (später Ayim) Fatima El-Tayeb und Katharina Oguntoye, die Geschichte von Schwarzen in Deutschland zu erforschen und die Präsenz von Schwarzen im geschichtlichen Kontext Deutschlands zu verankern (vgl. Dania 2018; Ekpeyong 2006; Eggers 2006; Wiedenroth-Coulibaly und Zinflou 2004, S. 133).

Das Bedürfnis, Einsamkeit und Isolierung zu begegnen bzw. sich mit Gleichgesinnten auszutauschen, führt in den 1980er-Jahren die schwarze *Community* stärker bundesweit zusammen, um sich gemeinsam und öffentlich gegen Rassismus zu engagieren. Laut Oguntoye und Wiedenroth-Coulibally finden 1985 in Ostberlin und im Main-Gebiet Menschen zusammen, die

---

<sup>16</sup> TAZ (2019), Schwarze Menschen in Deutschland: Mehr Macht und Würde. Unter: <https://taz.de/Schwarze-Menschen-in-Deutschland/!5645236/> Stand 12.05.2020

eine gemeinsame „schwarze“ Erfahrung teilen: „In Deutschland als Schwarzes Kind geboren und aufgewachsen zu sein, aber gleichzeitig nicht als „deutsch“ anerkannt zu werden“. Die Treffen finden seit 30 Jahren jedes Jahr statt. In diesem Kontext wird in Westdeutschland die Initiative Schwarze Deutsche (ISD)<sup>17</sup>, heute Initiative schwarze Menschen in Deutschland (ISD), als politische Vertretung von schwarzen Interessen in Deutschland, ins Leben gerufen (vgl. Digoh-Ersoy und Thompson 2015).

In Westberlin entsteht zur gleichen Zeit eine jüngere schwarze Bewegung in Deutschland. Mit der Veröffentlichung des Buchs „Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte.“ 1986 sammeln May Opitz (später Ayim), Katharina Oguntoye und Dagmar Schulz Zeugnisse über die Präsenz schwarzer Menschen in Deutschland aus verschiedenen Epochen. Sie beschreiben die Lebensrealität von Schwarzen in verschiedenen Perioden der deutschen Geschichte bis in die Gegenwart. So wird eine Verbindung zwischen den Rassismuserfahrungen der Schwarzen in der Vergangenheit mit denen der Schwarzen im heutigen Deutschland hergestellt (ebd.). In diesem Kontext wird der Verein ADEFRA<sup>18</sup> gegründet. Die Gründung von ADEFRA ist zentral für die Entstehung und Formierung der schwarzen *Community* in Deutschland. Oft marginalisiert wegen der Hautfarbe und sexuellen Orientierung spielt ADEFRA, eine feministische Organisation von schwarzen Frauen für schwarze Frauen, nicht nur für die Formulierung des schwarzen feministischen Standpunkts in Deutschland eine ausschlaggebende Rolle, sondern auch als Impulsgeber für die Entstehung, Strukturierung und Etablierung einer organisierten schwarzen *Community* in Deutschland. Die Wissensproduktion über die schwarze Gemeinschaft in Deutschland ist deshalb von Visionen, Begegnungen, Erfahrungen und kritischen Auseinandersetzungen von schwarzen Frauen in Deutschland geprägt.<sup>19</sup>

Aus meiner Sicht leisten sowohl die ISD als auch der Verein ADEFRA einen entscheidenden Beitrag zur Entstehung einer schwarz-deutschen Identität, indem sie eine Selbstbezeichnung für die hier in Deutschland lebenden Schwarzen finden. Da aus der Geschichte heraus Schwarzsein negativ konnotiert ist und Begriffe wie Mohr, Neger, Mischling oder Bimbo

---

<sup>17</sup> ISD (Initiative Schwarze Menschen in Deutschland) unter <http://isdonline.de>: Seit 33 Jahren vertritt die ISD die Interessen schwarzer Menschen in Deutschland. Der Verein steht für Gerechtigkeit in der Migrationsgesellschaft ein und befasst sich mit Themen wie der Aufarbeitung der deutschen Kolonialgeschichte, Polizeigewalt und rassistischen Polizeimaßnahmen gegenüber Schwarzen Menschen und PoC, Migration und Flucht und dem Gedenken an Oury Jalloh (in Zusammenarbeit mit der gleichnamigen Kampagne). Rassismus in der Werbung, im Schul- und Bildungskontext sind ebenfalls Themen, mit denen sich die ISD beschäftigt. Neben Berlin hat der Verein Niederlassungen in Frankfurt, Gießen, Hamburg, Leipzig, München, Nürnberg, Stuttgart, Hannover und Thüringen. Jeden Sommer findet außerdem ein Bundestreffen statt. Quelle: Kemi Fatoba (2019) für PoC in Deutschland

<sup>18</sup> ADEFRA (Schwarze Frauen\* in Deutschland): Das oberste Gebot von ADEFRA ist die Verbesserung der Lebensqualität schwarzer Frauen in Deutschland. Die Historikerin Katharina Oguntoye, eine der Autorinnen von „Farbe bekennen“, ist die Gründungsfrau des kulturpolitischen Forums von und für schwarze Frauen, das Mitte der 80er-Jahre von lesbischen Aktivistinnen ins Leben gerufen wird. ADEFRA hat es sich zum Ziel gemacht, bislang relativ isolierte Frauen (mit zum Teil sehr unterschiedlich entwickelten Lebensinteressen) nicht nur zusammenzubringen, sondern auch auf Dauer zusammenzuhalten. Quelle: Kemi Fatoba (2019) für PoC in Deutschland

<sup>19</sup> Generation ADEFRA unter: <http://www.adeфра.com> Stand 13.05.2020

Schwarze abwerten, wird den Schwarzen durch positive Begriffe ein positives Selbstbild vermittelt.<sup>20</sup> schwarze Deutsche, Afro-Deutsche oder Menschen afrikanischer Herkunft. Beide Vereine setzen sich für die Erweiterung des Bewusstseins von Schwarzen in Deutschland, für das *Empowerment* von Schwarzen, die Sichtbarmachung von Diskriminierung gegen Schwarze im Alltag und in Institutionen ein und betreiben politische Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Auma et al. 2019, S. 4 + 19).

In Deutschland werden Schwarze als *Community* und ihre Probleme von der Politik ignoriert oder übersehen. Die Expertenkommission der Vereinten Nationen führt eine Untersuchung über die Lebensverhältnisse von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland durch. Die Kommission kommt zu dem Ergebnis, dass fast alle in Deutschland lebenden Schwarzen wissen, dass sie massiv strukturell diskriminiert werden (vgl. Dania 2018).

Im Dezember 2014 wird von der UN-Generalversammlung die Dekade (2015 bis 2024) für Menschen afrikanischer Herkunft ausgerufen. Die Staaten – inklusive Deutschland – werden ermutigt, gesellschaftliche soziale Ungerechtigkeit zu beseitigen und Rassismus, Vorurteile und Diskriminierung – ganz besonders gegen Menschen afrikanischer Herkunft – zu bekämpfen. Unter der Leitung der UN-Kommission für Menschenrechte sollen Handlungen bzw. Maßnahmen getroffen werden, um die Integration (Partizipation und Teilhabe) von Menschen afrikanischer Herkunft zu vereinfachen.<sup>21</sup> Diesem Gedanken haben sich Organisationen wie ISD, EOTO<sup>22</sup>, ADEFRA, Berlin Postkolonial<sup>23</sup>, der Zentralrat der afrikanischen Gemeinde in Deutschland e.V.<sup>24</sup> und viele andere Schwarze migrantische Organisationen verschrieben. Sie

<sup>20</sup> Eggers (2006), Positive Eigenbilder. Die Diaspora als zentrale Referenz, Identitätsspektren und Zusammenschlüsse. Unter: <https://heimatkunde.boell.de/de/2006/05/01/positive-eigenbilder-die-diaspora-als-zentrale-referenz-identitaetsspektren-und> Stand 13.05.2020

<sup>21</sup> UN-Dekade gegen Rassismus und Diskriminierung. Unter: <https://www.unesco.de/kultur-und-natur/kulturelle-vielfalt/kulturelle-vielfalt-weltweit/un-dekade-gegen-rassismus-und> Stand 13.05.2020

<sup>22</sup> EOTO (*Each One Teach One*) unter <https://www.eoto-archiv.de> ist benannt nach einem Prinzip des amerikanischen Südens aus der Zeit der Versklavung. Sobald ein versklavter Mensch eine Fähigkeit wie z. B. Lesen oder Schreiben lernt, was damals verboten ist, soll diese Fähigkeit mit einer weiteren Person geteilt werden. Gegenseitige Solidarität und das Teilen von Wissen sind daher die Prinzipien von EOTO. Der Verein setzt sich aus verschiedenen Abteilungen zusammen, zu denen Antidiskriminierungsberatung, politische Interessenvertretung und Lobbying, Jugendarbeit und Kulturarbeit zählen. Jeden Februar während des *Black History Month* werden unterschiedliche Veranstaltungen angeboten – von Meditation über Vorträge hin zu Kino-Screenings und Street-Dance-Workshops. Im Juni findet außerdem das EOTO-eigene Literaturfestival „Afrolution“ statt, in dem alle Aspekte von EOTO sichtbar gemacht werden. Quelle: Kemi Fatoba (2019) für PoC in Deutschland

<sup>23</sup> Berlin Postkolonial: Der Verein entsteht 2007 vor dem Hintergrund des 100-jährigen Gedenkens an den Genozid in Namibia und den Maji-Maji-Krieg in Tansania (1905 – 1907) – die größten Kriege der deutschen Kolonien. Dieses Gedenken findet von 2004 bis 2008 statt. Berlin Postkolonial will ein breiteres Bewusstsein für Kolonialgeschichte schaffen, speziell im Berliner Stadtraum, wo im Zuge der „Berliner Konferenz“ die Aufteilung des afrikanischen Kontinents unter den Kolonialmächten beschlossen wird. „Wir wollen, dass Leute vor Ort sehen, dass die Spuren des Kolonialismus vor der Haustüre sind. Sie brauchen manchmal nur nach Ihrem Straßennamen zu suchen, um zu sehen, dass es sich um einen Straßennamen aus der Kolonialzeit handelt“, erklärt Christian Kopp, der Mitgründer von Berlin Postkolonial e.V. „Wir wollten den Leuten die Augen öffnen und es hat uns auch selbst interessiert, da weiterzuforschen und zusammenzufassen, was über die lokale Kolonialgeschichte bekannt ist, die ja immer auch global ist. Es ist mit Kolonialismus ähnlich wie mit dem Nationalsozialismus, man kann die Spuren überall verfolgen.“ Der Verein bietet seit zehn Jahren Stadtführungen an, die etwa 50-mal pro Jahr stattfinden. Neben Berlin Postkolonial gibt es eine Reihe ähnlicher Initiativen in Bielefeld, Bremen, Hamburg, Dortmund, Dresden, Frankfurt, Freiburg, Hamburg, Hannover, Heidelberg, Hessen, Köln, Leipzig, München, Oldenburg, Potsdam und Rostock. Quelle: Kemi Fatoba (2019) für PoC in Deutschland

<sup>24</sup> Zentralrat der afrikanischen Gemeinde in Deutschland e.V.: Schnittstelle zwischen Politik, Öffentlichkeit und Communities von Menschen afrikanischer Herkunft. Wir leisten hierfür Lobby- und Gremienarbeit auf politischer, sozialer und institutioneller Ebene. Wir entwickeln Strategien und Maßnahmen, um Anti-Schwarzen-Rassismus entgegenzuwirken. Wir arbeiten

engagieren sich für die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland und haben die Bekämpfung des Anti-Schwarzen-Rassismus zum Ziel (vgl. Auma et al. 2019, S. 4 + 19). Daniel Gyamerah, Vorsitzender des *Empowerment-Projekts Each One Teach One* (EOTO), beklagt, dass es keine Strategie oder keine interministerielle Gruppe gibt, die sich mit den Belangen der Schwarzen sowie ihren Rassismuserfahrungen in Deutschland befasst. Er fordert: „Unsere Hauptforderung ist die nach einem Beauftragten für antiSchwarzen Rassismus oder wenigstens einen allgemeinen Beauftragten für Menschen, die von Rassismus betroffen sind“.<sup>25</sup>

Zusammenfassend ist zu konstatieren: Obwohl die schwarze *Community* in Deutschland klein ist, ist es ihr gelungen ist, die Belange von Schwarzen und ihre Lebenswirklichkeit in akademischen Forschungsarbeiten, in der Politik, in der Literatur und Kunst auf den Tisch zu bringen. Die Geschichte Deutschlands wird nicht nur aus der Perspektive der Mehrheitsgesellschaft erzählt, sondern auch aus der Perspektive der Schwarzen und PoC. Ereignisse wie bspw. der Mauerfall werden lediglich aus der Perspektive der weißen Mehrheitsgesellschaft erzählt, obwohl in der ehemaligen DDR auch schwarze Menschen leben, welche die deutsche Geschichte aus ihrer Perspektive erzählen können oder wollen (vgl. Small 2018, S. 37). Vor diesem Hintergrund besteht das Ziel für Organisationen wie ISD, ADEFRA oder EOTO in der Anerkennung von Schwarzen in Deutschland als „Deutsche“ bzw. als Teil der deutschen Gesellschaft als Fakt und Realität – wie es in Frankreich, Belgien, den Niederlanden und Großbritannien bereits der Fall ist (vgl. Small 2018, S. 36 – 38; Eggers 2004). Für schwarze Selbstorganisationen ist Großbritannien ein Vorbild, da Großbritannien institutionellen Rassismus als Problem für die dort lebenden Schwarzen anerkannt hat. Man findet außerdem Schwarze in fast allen Ebenen der Regierung bzw. der englischen Gesellschaft (ebd.).

Die schwarzen Selbst-Organisationen und Migranten-Organisationen kämpfen nicht nur gegen Rassismus und Diskriminierung, sondern bieten ebenfalls Beratung, moralische und solidarische Unterstützung für Betroffene und *empowered* freie Räume (*safer spaces*), wo von Rassismus betroffene Menschen mit wenig Stress ihre Rassismuserfahrungen erzählen können und gleichzeitig Unterstützung erfahren, ohne das Gefühl zu bekommen, dass ihre Zuhörer sie ständig infrage stellen oder ihnen widersprechen (vgl. Digoh-Ersoy und Thompson 2015; Dania 2018).

---

aktiv am nationalen Aktionsplan gegen Rassismus mit. Wir erarbeiten Projekte zum Demokratieverständnis, zur Stärkung der Pluralgesellschaft, um die Bedarfe und Anliegen Menschen afrikanischer Herkunft sichtbar zu machen. Unter: <http://www.zentralrat-afrikagemeinde.de/die-aufgaben/>

<sup>25</sup> TAZ (2019), Schwarze Menschen in Deutschland: Mehr Macht und Würde. Unter: <https://taz.de/Schwarze-Menschen-in-Deutschland/!5645236/> Stand 12.05.2020

## 1.6 Integrationserfahrungen und -verständnis von Schwarzen

Es geht nicht darum, alle Erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft zu erfassen, um Schuldgefühle bei Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft hervorzurufen oder um eine „Opferstrategie“ für schwarze Menschen aufzuzeigen und somit ihre nicht-gelungene Integration zu rechtfertigen. Das Ziel dieses Kapitels ist vielmehr die Sichtbarmachung von Barrieren, auf die Menschen afrikanischer Herkunft in ihrem Integrationsprozess stoßen (vgl. Auma et al. 2019, S. 4 + 19; Riegel 2009, S. 25 – 28; Nestvogel 2014, S. 98 – 101; Elwert 2011; Madubuko 2011; Baier und Rabold 2011; Konrad-Adenauer-Stiftung e.V./Deutsche Afrika Stiftung e.V. 2012; Benndorf 2008, S. 36 – 38; Benndorf 2012, S. 10 – 12). Rolf Benndorf schreibt, dass sich die deutsche Integrationspolitik am besten anhand der Lebenssituation von Menschen afrikanischer Herkunft, die ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben, messen lässt. Er ist der Meinung, dass es Barrieren gibt, welche die makro-soziale Einbindung von Menschen mit afrikanischer Migrationsgeschichte in Deutschland verhindern. Er drückt dies folgendermaßen aus: *„[...] die deutsche Migrationspolitik [ist] seit Beginn der Kolonisierung darauf ausgerichtet [...], potentielle Zuwanderer afrikanischer Nationalität zu hindern“* (Benndorf 2008, S. 339). Des Weiteren schreibt er, dass das Aufnahmeland Deutschland Lebensperspektiven für Migranten anbieten und Werte, die im Grundgesetz verankert sind und die als „Rückgrat“ des gesellschaftlichen Zusammenlebens gelten, beachten muss. Benndorf schreibt über diese Werte: *„[...] werden sie missachten oder beschnitten, um z. B. die Zuwanderung von Migranten oder deren Sesshaftwerdung in der Aufnahmegesellschaft zu verhindern, dann mag dies innenpolitisch kurzfristig zu einer Entpolarisierung beitragen, langfristig führt dies jedoch zu einer schleichenden Erosion des nationalen Zusammenhaltes, denn sobald grundlegende Verfassungswerte wie z.B. Freiheit, Gleichheit, und Solidarität relativiert werden, verlieren sie ihre integrative Kraft“* (Benndorf 2008, S. 36 – 37). Die vorliegende Forschungsarbeit orientiert sich deshalb thematisch an Begriffen wie Fairness, Anerkennung, Zugehörigkeit, Gerechtigkeit und Selbstverwirklichungschance und an der Frage der gleichberechtigten Teilhabe. Das heißt, der Zugang zu Bildung, zum Arbeits- und Wohnungsmarkt sowie die Gleichheit vor dem Gericht werden verwendet, um die Integrationserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft in der Literatur zu bewerten (vgl. Auma et al. 2019, S. 4).

Die Erfahrungen von *Communities of African Heritage* im Prozess des friedlichen Zusammenlebens und Zusammenhaltens in Deutschland sind von Kämpfen gegen Dehumanisierung, Stereotypen und Rassismus bzw. Mehrfachdiskriminierung gekennzeichnet. Auch die Anstrengungen für Fairness, Gleichbehandlung, soziale Anerkennung, Zugehörigkeit und Respekt gehören dazu (ebd., S. 19). Wenn die Erfahrungen sich schmerzhaft, desorientierend und negativ auf Menschen afrikanischer Herkunft auswirken, hemmen sie die Integration. Vor diesem Hintergrund ist der Begriff „Integration“ aus der Sicht von Menschen afrikanischer Herkunft negativ besetzt und wird aus der Perspektive ihrer negativen oder positiven Erfahrungen im Aufnahmeland definiert (vgl. Nestvogel 2014, S. 98 – 99 + 145 ff.; Auma et al. 2019,

S. 4 + 19; Riegel 2009, S. 25 – 28; Baier und Rabold 2012; Elwert und Elwert 2011; Mabuduko 2011).

Unter dem Titel „Lebensperspektive Deutschland. Afrikanerinnen und Afrikaner in Deutschland und ihre gesellschaftliche Integration.“ untersucht Benndorf den Integrationsstand von Menschen afrikanischer Herkunft. Er wertet die quantitativen Daten des statistischen Bundesamts zu den Menschen afrikanischer Nationalität in einer Zeitspanne von sieben Jahren (1998 bis 2005) aus. Benndorf richtet sein Augenmerk auf den Bereich der Bildung wie auch auf den Arbeitssektor, andere Lebensbereiche wie Wohnen, Gesundheitswesen, Wohnumfeld und Familie werden ausgelassen. Im Vergleich mit Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft bzw. anderen Migranten stellt er eine ungünstigere Position für die schwarze *Community* in Deutschland in allen Bereichen fest. Sein Fazit lautet: *„So vielfältig die afrikanische Diaspora in der Bundesrepublik ist, so unterschiedlich und heterogen sind ihre Integrationserfahrungen. Menschen afrikanischer Herkunft sind ökonomisch, institutionell und makro-sozial integriert. Determiniert wird der Grad ihrer Integration einerseits durch individuelle Integrationsfaktoren wie die Integrations- und Leistungsbereitschaft, das kulturelle Identitätsmuster, die Sozialisation so wie den Bildungsgrad. Andererseits beeinflussen erheblich die strukturellen Bedingungen (Institutioneller Rassismus) wie die rechtliche Lage (Aufenthaltstitel) Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt die Lebenssituation von Schwarzen in Deutschland. Schließlich eine fremdfeindliche Grundhaltung von der Seite der Mehrheitsgesellschaft verhindert die Integration von Menschen afrikanischer Abstammung in allen Sphären der Gesellschaft“* (Nestvogel 2014, S. 13 – 14; Benndorf 2008, S. 350; Benndorf 2012, S. 9 – 19).

Im Licht dieser Ergebnisse empfindet Benndorf die Integrationspolitik als gelungen, wenn es zwischen Menschen afrikanischer Herkunft und sozialkulturell ähnlicher Menschen keinen erheblichen Unterschied mehr gibt (vgl. Benndorf 2008, S. 33). Dies ist nur möglich, wenn Vorurteile, Alltags- und institutioneller Rassismus bzw. strukturelle Diskriminierung abgebaut werden (ebd.).

Laut des Berichts des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung „Zur Lage der Integration in Deutschland“ gehören Menschen afrikanischer Herkunft neben den Türkischstämmigen zu den schlechtest integrierten Zuwanderern in Deutschland. Es wird ebenfalls festgestellt, dass die erste als auch die zweite Einwanderergeneration ein unzureichendes Bildungsniveau aufweisen. Das Bildungsniveau der in Deutschland geborenen Kinder afrikanischer Herkunft ist deutlich schlechter im Vergleich zu dem der ersten Generation, was zu einer hohen Arbeitslosigkeit unter Jugendlichen afrikanischer Herkunft führt (vgl. Benndorf 2012, S. 9 – 12; Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 83 – 84; Baier und Rabold 2011).

Vor diesem Hintergrund arbeitet Maria Theresia C. Aden-Ugbomah, Diplom-Pädagogin des Pädagogischen Zentrums Aachen e.V., eine Präsentation aus, die auf ihren langjährigen Erfahrungswerten aus der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen afrikanischer Herkunft und ihren Familien in Deutschland basiert. Sie sammelt konkrete Erfahrungen in verschiedenen

Bereichen: Beratung von Einzelpersonen und Familien afrikanischer Herkunft; Durchführung von sozialpädagogischer Familienhilfe in afrikanischen und binationalen Familien; sozial- und freizeitpädagogische Betreuungsangebote für afrikanische Flüchtlingskinder und -jugendliche; Hausaufgabenbetreuung von Kindern und Jugendlichen afrikanischer Herkunft; *Empowerment*-Angebote für Jugendliche afrikanischer Herkunft.<sup>26</sup>

Obwohl die Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen allgemein unterschiedlich ist, bemerkt Aden-Ugbomah, dass die Integrationserfahrungen von Jugendlichen afrikanischer Herkunft von Armut, Armutsgefährdung, Prekarität im Bildungsbereich, Vorurteilen, Rassismus und Mehrfachdiskriminierung geprägt sind. Sie schreibt: *„So bestimmt der Aufenthaltsstatus der Eltern nicht nur die elterlichen Arbeitsbedingungen und mitunter die ihrer Kinder, sondern ist auch die grundlegende Voraussetzung dafür, um in Deutschland Wohnraum mieten oder kaufen zu können und über ausreichend Nahrung und Kleidung zu verfügen“* (ebd.).

Die Gründe, warum die Lebenssituation von Menschen afrikanischer Herkunft prekär ist, sind unterschiedlich. Aden-Ugbomah sieht als Hauptgrund die Aufenthaltssituation der Eltern, ob sie also als befristete oder geduldete Asylbewerber oder ob sie illegal in Deutschland leben. Obwohl sie eine Berufsausbildung haben bzw. gebildet sind, gelten sie als ungelernte Arbeitskräfte. Die Eltern sind von Arbeitslosigkeit betroffen und haben keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Sie sind deshalb überwiegend Hartz-IV-Empfänger oder im Niedriglohnssektor angesiedelt. Als Folge der Position ihrer Eltern in der deutschen Gesellschaft haben es Kinder und Jugendliche afrikanischer Herkunft trotz in Deutschland akquirierten Schulabschlusses schwer, Arbeits- und Ausbildungsplätze zu finden. Laut Aden-Ugbomah sind Kinder und Jugendliche afrikanischer Herkunft besonders stark von Vorurteilen, Rassismus und Mehrfachdiskriminierung betroffen. Allein ihre Hautfarbe ist der Grund für Ausgrenzung und Missachtung seitens der Mehrheitsgesellschaft. Für sie fehlen positive Identifikationsfiguren, und ihre Leistungen und Errungenschaften werden nicht anerkannt und/oder gewürdigt. Im Bildungssystem werden sie konfrontiert mit Vorurteilen seitens des Lehrpersonals und der Mitschüler. Wegen der rassistischen und diskriminierenden Strukturen innerhalb des Bildungswesens erhalten sie keine Empfehlung für das Gymnasium oder die Realschule, sondern nur für Förder- oder Hauptschule. Als Konsequenz unterbreitet Aden-Ugbomah folgenden Vorschlag: *„Um zu vermeiden, dass sich stereotype Vorstellungen in der Aufnahmegesellschaft verstetigen, sind für afrikanische Migranten spezielle Berufseinstiegs- und Bildungsprogramme notwendig, um emotionale Barrieren bei der Integration dieser Gruppe zu beseitigen. Gerade hier sind erfolgreiche Vorbilder wichtig und sollten mehr Publizität erlangen“* (ebd.).

---

<sup>26</sup> Aden-Ugbomah, Pädagogisches Zentrum Aachen: Kinder und Jugendlicher afrikanischer Herkunft. Unter: <https://www.afrika-kultur-zentrum.de/aktiv/jugendkongress/Kinder%20und%20Jugendliche%20afrikanischer%20Herkunft%20in%20Deutschland.pdf> Stand 14.06.2020



Infolge der Veröffentlichung der Ergebnisse des Berlin-Instituts für Bevölkerung über die Lage der Integration in Deutschland entscheiden sich Dirk Baier und Susann Rabold zu einer Vergleichsstudie, um den Zustand der Integration von Jugendlichen aus Afrika in Deutschland zu untersuchen. Sie wollen herausfinden, ob Jugendliche afrikanischer Herkunft schlechter integriert seien als Jugendliche mit einer anderen Migrationsgeschichte. Sie befragen deshalb insgesamt 409 Jugendliche aus Polen, aus dem ehemaligen Jugoslawien, Türkischstämmige und Jugendliche afrikanischer Herkunft, darunter 240 aus Nordafrika und 169 aus Afrika südlich der Sahara. Um ein differenziertes Bild von der Integration von Jugendlichen afrikanischer Herkunft in Deutschland zu erhalten, untersuchen sie die Einstellung zur Integration – kulturelle Integration (Sprache), strukturelle Integration (Zugang zum Arbeitsmarkt, Staatsangehörigkeit, Bildungswesen), soziale Integration (Beziehungen zu Deutschen bzw. zu Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, Vereinsmitgliedschaften etc.) und identifikative Integration (emotionale Verbundenheit zu Deutschland, Wir-Gefühl, Anerkennungs- und Zugehörigkeitsgefühl) (vgl. Baier und Rabold 2011, S. 155 – 180).

Hinsichtlich der Einstellung bezüglich der Frage der Integration weisen Baier und Rabold nach, dass Jugendliche afrikanischer Herkunft im Vergleich zu anderen Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus Nordafrika, aus dem ehemaligen Jugoslawien und aus der Türkei die größte Bereitschaft für Integration zeigen. Sie wollen sich anpassen bzw. assimilieren, auch wenn sie gleichzeitig ihre Kultur und afrikanische Identität behalten wollen (ebd.). Im Gegensatz zu den Befunden des Berlin-Instituts belegen die Untersuchungen, dass die Jugendlichen afrikanischer Herkunft durchschnittlich integriert sind, wenn man die verschiedenen Dimensionen der Integration – exklusive der Integration in den Arbeitsmarkt – berücksichtigt. Die Studien von Baier und Rabold zeigen auf, dass in den Familien afrikanischer Herkunft primär Deutsch gesprochen wird, und dass mehr Beziehungen und Freundschaften zu Einheimischen gepflegt werden als von den anderen Gruppen. Auch die Untersuchung in Bezug auf das Vereinsleben zeigt auf, dass Jugendliche afrikanischer Herkunft Mitglieder in verschiedenen Vereinen ihrer Städte sind. Im Vergleich zu anderen Gruppen der Studie nimmt sich fast die Hälfte der Jugendlichen afrikanischer Abstammung als Deutsche wahr. Im Bildungsbereich werden Gymnasien und Realschulen besucht. Laut Baier und Rabold ist es eine falsche Annahme, dass Jugendliche afrikanischer Herkunft schlecht integriert seien, weil ihre Eltern überwiegend von Transferleistungen leben. Diese falsche Annahme werde automatisch auf die Lage der Integration von Jugendlichen afrikanischer Herkunft übertragen (ebd., S. 178 – 180).

Die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft wird nicht erforscht bzw. thematisiert; falls doch, dann immer nur im Kontext der Toten im Mittelmeer. Um Vorurteilen bzw. negativen Schlagworten über die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland zu begegnen, hat die Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. zusammen mit der Deutsch-Afrika Stiftung e.V. im Jahr 2012 eine Schriftreihe unter dem Titel „Zwischen zwei Welten?“ herausgegeben,



welche die Integrationserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland thematisiert. Die Autoren kommen alle aus Afrika südlich der Sahara, sind aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland gekommen und gelten in der deutschen Gesellschaft als integriert. Es handelt sich um Ärzte, Busfahrer, Künstler, Fitnesstrainer, Verbindungsstudenten, Politiker, Ingenieure, Polizisten und Akademiker. Sie erzählen über ihr Leben, ihre Migrationsgeschichte und Integrationswege bzw. Spezifika für die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft (vgl. Konrad-Adenauer-Stiftung e.V./Deutsche Afrika Stiftung e.V. 2012). Sie sprechen die deutsche Sprache, arbeiten in Deutschland in anerkannten Berufen, haben die deutsche Staatsangehörigkeit, pflegen gute Beziehungen zu Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft und empfinden sich als Deutsche und Afrikaner. Sie fühlen sich also verbunden mit Deutschland, aber auch mit dem Land, aus dem sie ursprünglich kommen. Ihre Definition von Integration geht von Anpassung bis hin zu Integration als einer wechselseitigen Aufgabe der Aufnahmegesellschaft und der Menschen, die nach Deutschland kommen. Betont wird immer die Bereitschaft, die Sprache zu lernen, der eigene Wille sich zu integrieren, die eigene Verantwortung, bei der Integration die Werte und Kultur des Landes zu verstehen, sowie die Offenheit, etwas vom Aufnahmeland zu übernehmen (vgl. Schorr 2012; Kind 2012; Nossak 2012; Schindelwig 2012; Lehmann 2012). Wiederholt werden auch Rassismuserfahrungen im Bildungssystem, auf dem Arbeitsplatz oder mit der Polizei zum Thema gemacht. Zum Beispiel berichtet Djibril vom Frust über Erfahrungen von Alltagsrassismus am Arbeitsplatz, z. B. als *Nigger* bezeichnet zu werden: *„Scheiß Nigger, fass mich an ... und du bist deinen Job los!“* (Kind 2012, S. 40). Als ein Beispiel für Diskriminierung bei der Arbeitssuche nennt der Notarzt Christian seine eigene Frau, denn trotz ihrer Abschlüsse aus Großbritannien und Zypern findet sie keinen Arbeitsplatz: *„Hier scheint es die unterschwellige Ansicht zu geben, dass wir Afrikaner nicht gut gebildet sind. So empfinde ich das leider. Wenn meine Frau sagt, sie ist bereit zu arbeiten, bekommt sie schnell Angebote als Putzfrau. Aber ein Praktikum in einer Firma zu machen, das ihrem Ausbildungsstand entspricht, ist sehr schwer“* (ebd., S. 84 – 85). Divine, ein Lehrer, erzählt von Rassismuserfahrungen im Bereich Bildung. Als Erinnerungen bleiben die negativen Erfahrungen: *„Schokolade und Neger waren, glaube ich, die ersten Wörter, die ich auf Deutsch gelernt habe“, berichtet Divine über die ersten Kontakte mit deutschen Kindern. „Irgendwann habe ich dann gemerkt, dass die mich meinen. Außer mir gab es auch keine Dunkelhäutigen“* (Kupp 2012, S. 98 – 101). Über die Lehrer in der Schule schreibt Dennis: *„Die Lehrer haben uns als das gesehen, was wir waren: die Unterschicht. Wir waren fast nur Ausländer aus benachteiligten Gegenden und so haben wir uns dann auch benommen“*. Der Priester Emmanuel bringt Vorurteile und Klischees gegen Schwarze in Deutschland mit gelungener Integration zusammen. Er sieht in seinen Erfahrungen deshalb die Voraussetzung bzw. die Verantwortung für das Gelingen der Integration bei der Mehrheitsgesellschaft: *„Ich glaube, das Problem der Integration in Deutschland liegt primär bei der Aufnahmegesellschaft. Viele scheinen noch nicht dazu bereit zu sein, einen Schwarzen Nachbarn oder einen Schwarzen Pfarrer zu haben. Als Schwarzer, so seine Erfahrung, stehe man ständig unter Beobachtung. Manchmal habe ich den Eindruck, die Menschen warten nur darauf, dass ich einen Fehler mache. Eben weil man es von einem Schwarzen nicht anders erwartet. Ich muss hier doppelt und dreifach so viel leisten“* (ebd.).

Nachdem er sich mit anderen Schwarzen zum Thema Integration austauscht, definiert er gelungene Integration aus seiner Sicht folgendermaßen: *„Erfolgreiche Integration, so sagt er, sei dann erreicht, wenn die Menschen ohne rassistische Vorurteile vertrauensvoll aufeinander zugehen könnten. Doch hier sei momentan noch viel zu tun. Eine vollständige Integration von Afrikanern in Deutschland, bei der die Hautfarbe und der kulturelle Hintergrund keinerlei Rolle mehr spielen, ist für ihn – zumindest zu diesem Zeitpunkt – schwer vorstellbar. Wir müssen uns die Frage stellen, was es heißt schwarz zu sein und was es heißt, weiß zu sein. Es wäre eine Illusion zu sagen, dass wir alle gleich sind, denn wir sind es nicht. Die Wurzeln hierfür sieht er tief in der Geschichte verankert, in denen Schwarze Menschen ihrer Menschlichkeit beraubt wurden“*. Er sieht das Problem nicht bei Menschen afrikanischer Herkunft: *„[...] das Problem nicht unbedingt bei den afrikanischen Migranten liege. Im Gegenteil, er kenne kaum eine Bevölkerungsgruppe, die so sehr den Kontakt zu ihren neuen Mitbürgern suche. [...] Sprichst du kein Deutsch, bleibst du sowieso ein Fremder. Beherrscht du dagegen die Sprache nahezu perfekt, wundern sich alle, warum du so gut Deutsch sprichst. Du kommst in die Situation dich erklären zu müssen, warum du jetzt so gut sprechen kannst (ebd.)“*.

Renate Nestvogel befasst sich ebenfalls mit den Integrationserfahrungen von afrikanischen Frauen und deren Verständnis bzw. ihren Empfehlungen bezüglich Integration in Nordrhein-Westfalen. Hier werden im Rahmen von quantitativen Interviews 262 Frauen und Mütter über ihre Erfahrungen mit dem Kindergarten, der Schule, dem Gymnasium, der Universität, mit dem deutschen Arbeitsmarkt, mit deutschen Bildungseinrichtungen und mit Beratungsstellen befragt. Sie werden gleichfalls zu ihren Diskriminierungserfahrungen interviewt (vgl. Nestvogel 2014, S. 46 ff.).

Renate Nestvogel fragt die Frauen, wie sie Integration verstehen. Es werden Fragen zur Integrationsbereitschaft, zur kulturellen Assimilation (Kulturation), zur Platzierung (Bildung und Arbeit bzw. Gesetze), zur sozialen Integration (soziale Assimilation) und zur Identifikation (emotionale Assimilation) beantwortet (vgl. Nestvogel 2014, S. 149 – 152).

87 Prozent von 228 befragten Frauen definieren Integration als „individuelle Assimilation“. Dies bedeutet, dass diese Frauen sich bereiterklären, alles zu tun, um sich auf den Standard und die Kultur der Aufnahmegesellschaft einzustellen und konsequent ihr eigenes Verhalten danach auszurichten (ebd., S. 149 – 150). Was die kulturelle Assimilation betrifft, sind die Frauen der Meinung, dass dies den Erwerb der deutschen Sprache voraussetzt, das Kennen und Verstehen der deutschen Kultur, der Lebensarten und Gewohnheiten, der Mentalität, der Gesetze und der Spielregeln zwecks Teilhabe bis hin zur Anpassung (vgl. Nestvogel 2014, S. 150). Was die Platzierung betrifft, d. h. die Integration im Bildungs- und Arbeitssektor sowie die Frage der Einbürgerung, konstatieren die Frauen afrikanischer Herkunft, dass dies die Aufgabe der Mehrheitsgesellschaft sei, sie fordern deren Vorleistung. Ohne die Vorleistungen der Mehrheit laufe die Integrationsbereitschaft ins Leere (ebd., S. 151). Bezüglich der sozialen Integration denken die befragten Frauen, dass gute Beziehungen bzw. Freundschaften bzw. Interaktionen mit Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft sehr wichtig bzw. zentral für die Integration seien (ebd.). Identifikation als Verbundenheit, Loyalität, Anerkennungs- und

Zugehörigkeitsgefühl bzw. emotionale Beziehung zu Deutschland definieren die Frauen afrikanischer Herkunft „*sich als Teil der Gesellschaft zu fühlen, Verantwortung zu übernehmen. Die deutsche Lebensart zu übernehmen, die deutsche Lebensart als gut zu akzeptieren. Mit Leib und Seele sich in der Gesellschaft einzufügen*“ (ebd., S. 152).

Die Ergebnisse der Befragung von Nestvogel zeigen, dass die Identifikation aus verschiedenen Gründen nicht gegeben ist. Integration wird aus der Sicht der befragten Frauen mit Akzeptanz und „sich wohl fühlen“ in Verbindung gebracht. Der Hauptgrund ist die mangelnde Akzeptanz aufgrund der Hautfarbe bzw. die Diskriminierungserfahrungen (vgl. Nestvogel 2014, S. 152; Schramkowski 2007; Schramkowski 2009; Riegel 2009).

Bezüglich der Integrationserfahrungen kategorisiert Nestvogel die Erfahrungen von Befragten in positiv, gemischt und negativ.

- *Positive Erfahrungen* sind Aussagen, die sich als Verallgemeinerung bewerten lassen, bspw. „Es ist eine gute Sache für die Gesellschaft“, „Ich habe kein Problem in Deutschland“ oder „Die meisten Lehrer sind sehr freundlich zu mir“.
- *Gemischte Erfahrungen*: Teils-teils Aussagen, Erfahrungen von Akzeptanz, aber auch von Ablehnung bzw. Diskriminierung wegen der Hautfarbe oder Herkunft.
- *Negative Erfahrungen* sind Aussagen, die alles für schlecht halten und als schlecht empfinden. Es werden keine guten Erfahrungen gemacht (vgl. Nestvogel 2014, S. 61).

180 der 262 befragten Frauen sind Mütter von insgesamt mehr als 400 Kindern. Bei den erwähnten Erfahrungen handelt sich um Erfahrungen, welche die Frauen selbst oder Kinder gemacht haben. Befragt werden ausschließlich Frauen über 18 Jahre (vgl. Nestvogel 2014, S. 47).

Grundsätzlich schätzen die Frauen afrikanischer Abstammung das Bildungssystem in Deutschland als sehr gut ein. Allerdings stellen sie und ihre Kinder fest, dass sie vom Kindergarten bis hin zur Universität mit Vorurteilen und Diskriminierung zu kämpfen haben, hier spielen Lehrer und Schuldirektoren eine entscheidende Rolle. Die positiven sowie negativen Erfahrungen werden überwiegend mit Lehrern bzw. Erziehern oder mit der Schulleitung gemacht, es werden insbesondere die Kompetenzen der Erzieher und Lehrer gewürdigt, die interkulturell und verständnisvoll ein menschlich angenehmes Klima erzeugen, in welchem die Kinder sich wohl fühlen. Sie vermitteln den Kindern oder Jugendlichen das Gefühl, dass sie „okay“ seien, und unterstützen sie, wenn sie rassistische Erfahrungen machen. Zum Beispiel berichten 60 Prozent der Befragten positive Erfahrungen im Kindergarten gemacht zu haben, die auf die Qualität der Erzieher und die Abwesenheit von Rassismus und Voreingenommenheit zurückzuführen seien (vgl. Nestvogel 2014, S. 47 – 50).

Die meisten Frauen haben eine Schule in Afrika besucht. 25 der Frauen und 103 ihrer Kinder frequentieren eine deutsche Schule und beschreiben ihre Erfahrungen mit der Schule in Deutschland (ebd., S. 59). Sie berichten über positive Erfahrungen mit Lehrern, die sie motivieren bzw. sehr freundlich zu ihnen sind, viele haben nie Probleme in der Schule. Unter den gemischten Erfahrungen finden sich Aussagen über gute Erfahrungen hinsichtlich Unterstützung, Motivation und Hilfsbereitschaft seitens der Lehrerschaft, aber auch schlechte Erfahrungen wegen Sprachschwierigkeiten, mangelnde Akzeptanz unter Gleichaltrigen sowie Diskriminierung wegen der Hautfarbe. Negative Erfahrungen beziehen sich vor allem auf die Diskriminierung wegen der Hautfarbe und/oder der ethnischen Zugehörigkeit und den Schwierigkeiten mit der Sprache (vgl. Nestvogel 2014, S. 60). Eine Frau äußert über ihre Interaktion mit Mitschülern und Lehrkräften: *„Jeden Morgen habe ich ... jetzt kommt ein neuer Tod ... was wird heute passieren, wird man dich lächerlich machen, wird man über dich lachen? Täglich war es schwer zur Schule zu gehen. Ich habe es einfach gemacht. Und irgendwann habe ich mir gedacht, das Leben ist einfach so. Das Leben ist unattraktiv, traurig. Ich hatte mich schon damit abgefunden, resigniert. Gymnasium war Horror. Es war ein schlimmes Leben in der zehnten Klasse. Es wurde Zettel verteilt, wo irgendwie die Mädchen nach ihrer Schönheit eingestuft wurden. Ich war immer die Vorletzte oder die Letzte und konnte das nicht nachvollziehen. Ich fand mich nicht hässlich. Ich halte mich eigentlich für recht attraktiv und verstand nicht, warum man mich so hässlich fand und habe das nicht auf meine Hautfarbe gezogen. Oder auf Geburtstagsfeiern, da sind auch harte Sachen passiert. Wenn irgendjemand mich küssen sollte, dann hat er extra eine, die er schön fand, als Ausgleich danach geküsst, um so die Strafe wieder gut zu machen. Ganz schlimme Sachen sind passiert, so dass ich gedacht habe, irgendwie muss ich ja doof sein, ohne dass ich es merke, oder hässlich sein, ohne dass ich es selbst sehe. Diese Diskriminierungen wurden teilweise offensichtlich gemacht, teilweise aber so versteckt, dass man gedacht hat, irgendwas stimmt an einem nicht. Ich hatte ganz schlimme Lehrer. Ich hatte einen Lehrer in Geschichte, der [...]. Er hat immer davon geredet, dass Afrikaner wie Affen aussehen, obwohl ich in der Klasse war. Der zweite Lehrer war der Deutschlehrer, der war der Hammer. Und zwar hat er darüber gelästert, dass die Asylbewerber halt jetzt hier wären, und die kriegen so viel, das Boot ist voll, das Boot ist voll in Deutschland, wir können nicht mehr aufnehmen. Einmal war ich nicht da, und da haben mir später Schüler erzählt, dass sie einen Text gelesen haben, wo irgendwas stand von wegen, der Neger mit seinen schwülstigen Lippen. Der Text an sich war schon rassistisch. Dann hätte er erklärt: Ja, die Schwarzen sind ja dafür bekannt, dass sie überdimensionale Lippen haben und das ist ja kein Zeichen der Schönheit. Er hat immer versucht mich immer in der Klasse bloßzustellen. Immer, wenn er meinen Namen gesagt hat, hat er sich extra versprochen. Statt meinen Namen hat er Ichi und so, irgendwann wurde ich Ätzi genannt oder Stinkstiefel. Das war mein Leben in der dritten Klasse. Ich hatte das nicht direkt auf meiner Hautfarbe geschoben, hatte gedacht, irgendetwas stimmt mit mir nicht und fühlte mich selber super minderwertig. [...] Das Gymnasium war Diskriminierung, aber von Anfang bis zum Ende. Und es ging so weit, dass ich die Schule gewechselt habe.“* (Nestvogel 2014, S. 61 – 62).

In dem folgenden Beispiel schildern die Befragten ihren Kampf gegen Zuschreibungen und Vorurteile, die Zugewanderte häufig erleben, nämlich, dass sie nicht leistungsfähig sind wie die Deutschen (die deutschen Kinder): *„Ich habe auf Gymnasium nur schlechte Erfahrungen gemacht. Die Lehrer haben meistens nicht auf meine Leistungen, sondern auf meine Hautfarbe geschaut. Das hat man an den Noten gemerkt, obwohl ich zu den Leistungsstarken Schüler zählte. Man muss doppelt so viel als Afrikaner arbeiten, und es muss sichtbar auffallen, dass die Lehrer darauf aufmerksam werden, so dass sie die erbrachte Leistung mit*

den Einheimischen mehr oder weniger gleich bewerten können. Ich habe sehr viel Probleme gehabt. Ich habe mich bis jetzt nicht entmutigen lassen“ (ebd.).

Thematisiert wird gleichfalls die Problematik der Empfehlungen in eine weiterführende Schule, die einen Ausdruck der institutionellen Diskriminierung konstituiert: *„Ich war gut in der Schule, aber ich sollte die Realschule besuchen. Heute studiere ich, weil meine Eltern diese Entscheidungen nicht akzeptiert haben. Dann später, wo dieser Idiotentest gemacht wurde, um zu gucken, ob ich auf die Realschule, das Gymnasium oder die Hauptschule gehen sollte, hat er die ganze Zeit auf Realschule oder Hauptschule beharrt, obwohl ich auf meinem Abschlusszeugnis Zweien und zwei Dreien hatte. Das hatte schon irgendwas Diskriminierendes, weil es keine Fakten gab. Meine Eltern haben sich, Gott sei Dank, dafür eingesetzt, dass ich doch auf das Gymnasium gehen kann. Damals habe ich das alles nicht geschnallt. Mir war alles egal, aber jetzt, wirklich im Nachhinein, es wäre schlimm gewesen“* (ebd., S. 62 – 63).

Im Rahmen der *UN Decade for People of African Descent 2015 – 2024* werden Konsultationen mit Schwarzen-Selbstorganisationen unter der Federführung der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung geführt. Die Abteilung Antidiskriminierung/Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) führt Gespräche mit Organisationen für Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland (ISD e.V., Afrika-Rat e.V., ADEFRA e.V., EOTO e.V. und TBB e.V. (ADNB: Antidiskriminierung Netzwerke, Berlin-Brandenburg)) – mit dem Ziel, Anti-Schwarzen-Rassismus zu bekämpfen (vgl. Auma/Kinder/Piesche 2019, S. 4).

Ausgang der Konsultation ist die Ausführung, dass selbst in der Landeshauptstadt Berlin Menschen afrikanischer Herkunft mit hohen Barrieren beim Zugang zu öffentlichen Ressourcen und bei einer gleichberechtigten Teilhabe am sozialen, ökonomischen, kulturellen und politischen Leben konfrontiert sind. Anti-Schwarzen-Rassismus ist in den Medien, auf dem Arbeitsmarkt und in den karitativ-geprägten Bildern des (Berliner) Alltags zu finden. Es fehlen in Berlin seitens der Verantwortlichen Wertschätzung bzw. Bilder, die Menschen afrikanischer Herkunft als Teil der Hauptstadt bzw. der pluralen Gesellschaft anerkennen. Eine Ausnahme bildet hier das Wandbild auf einer Hausfassade der drei Boateng Brüder in Berlin-Wedding. *Black Face*, Spendenwerbung, *Racial Profiling* etc. gehören zu den Alltagserfahrungen von schwarzen Menschen in Berlin (vgl. Auma et al. 2019, S. 57 – 58). Es wird also diskutiert und in verschiedenen Bereichen (Bildungswesen, Justiz, Polizei, Gesundheit, Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Jugendamt, Servicebereich, Kultur, Integrationsbereich) geprüft, welche Zugangsbarrieren Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin erfahren.

Vor dem Hintergrund wird Integration definiert als *„eine gezielte und zielbewusste Steuerung von gesellschaftspolitischen Inklusionsprozessen. Diese findet daher aus unserer Sicht immer am Schnittpunkt von Gleichstellungspolitiken, Antidiskriminierungspolitiken und Teilhabepolitik statt. Aus der Sicht von stigmatisierten und marginalisierten Gruppen sind Teilhabelücken, Partizipationslücken und Schutzlücken Normalität. Für dehumanisierte Gruppen ist vor allem der Schutz vor Diskriminierung, diejenige Ebene, die am wenigsten sichergestellt und realisiert wird. Integration muss in Zukunft viel stärker mit Diskriminierungsschutz verschränkt werden“* (ebd.).

Nestvogel bittet die Frauen, ihre Gefühle bzw. Belastungswahrnehmung bezüglich der Rassismuserfahrungen – verbunden mit der Hautfarbe – zu beschreiben und an welchen Orten sie am häufigsten Diskriminierungserfahrungen machen. 68 Prozent der Befragten, ca. 175 Frauen, erleben Diskriminierungserfahrungen überwiegend in der Öffentlichkeit, gefolgt von Behörden (45 Prozent). Was die Gefühle, die Rassismuserfahrungen hervorrufen, betrifft, teilt Nestvogel sie in drei Kategorien auf: Nach innen oder nach außen gerichtete Gefühle und Gefühle der Apathie bzw. Gleichgültigkeit (vgl. Nestvogel 2014, S. 98 – 103).

- *Nach innen gerichtete Gefühle werden von 109 Frauen bzw. 54 Prozent der Frauen genannt:* Trauer, Kummer, Unwohlsein, Frustration, Enttäuschungen, Schmerz, Verletzlichkeit, Angst, Einsamkeit, Fluchtphantasien, Verzweiflung, Scham, Demütigung, Erniedrigung, Depression, Hoffnungslosigkeit, Melancholie, Reue, Bedauern, Selbstmitleid und traumatische Gefühle.
- *Nach außen gerichtete Gefühle werden von 70 Frauen bzw. 35 Prozent der Frauen angegeben:* Wut, Ärger, Zorn, Empörung, Aggression, Hass, Rachegefühle, Ekel, Abscheu, Mitleid, Verachtung für den Aggressor und Selbstbehauptung.
- *Gefühle der Apathie oder Gleichgültigkeit werden von 11 Prozent der Frauen beschrieben:* Resignation, Passivität, Gleichgültigkeit, Ignorieren, Sprachlosigkeit, Rationalisierung und Gefühle von Fremdheit.

Die schwarze Minderheit in Deutschland ist auf zwischen 500 000 und 1 000 000 Menschen zu schätzen. Schwarze in Deutschland zeigen eine große Bereitschaft, sich in die Gesellschaft zu integrieren. Nestvogel spricht von einer starken Bereitschaft für die individuelle Assimilierung, die bei Menschen afrikanischer Herkunft zu finden ist. Die deutsche Sprache wird zu Hause gesprochen. Schwarze in Deutschland pflegen gute Beziehungen zu Einheimischen und sind im Vereinsleben äußerst präsent. Die Lebenssituation und -qualität der Schwarzen ist in der Regel durch erhebliche Barrieren und soziale Ungleichheiten sowie Benachteiligungen gekennzeichnet, die alle Lebensbereiche betreffen. Ungeachtet des Bildungsgrads und des Status in Deutschland machen sich für Menschen afrikanischer Herkunft verschiedene Formen von Diskriminierung und Gewalt an der Hautfarbe fest, sodass Rassismuserfahrungen zum ständigen Lebensbegleiter werden, auch für Menschen, die in Deutschland als integriert gelten (vgl. Auma et al. 2019, S. 18 ff.). Als belastende Situation nennen 55 Prozent der befragten Frauen Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe (vgl. Nestvogel 2014, S. 88). Sie suchen keine Beratungsstelle auf, sondern holen sich Hilfe bei Familienmitgliedern oder in freundschaftlichen Netzwerken. Menschen afrikanischer Herkunft fordern deshalb eine Vorleistung der Mehrheitsgesellschaft im Sinne des Abbaus von Barrieren, von Vorurteilen und Diskriminierung beim Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, bspw. beim Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Ein Bereich, in dem Menschen afrikanischer Herkunft ein großes

Defizit bezüglich struktureller Integration ansprechen, ist der Bereich des Arbeitsmarkts (vgl. ADS 2020).

## 1.7 Nicht alles ist Rassismus

In der Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung stellen die Begrifflichkeiten eine Herausforderung dar, da jeder sein eigenes Verständnis von Rassismus bzw. Diskriminierung hat. Oft ist die Rede von „Deutschfeindlichkeit“ oder „vom umgekehrten Rassismus“, gemeint ist der vermeintliche Rassismus gegen Weiße (vgl. Gomis 2020; Hoeder 2020). Folgerichtig müssen die wichtigsten Begriffe zum Thema Rassismus und Diskriminierung, wie sie in Deutschland und auch im internationalen Kontext genutzt werden, definiert werden. Grundsätzlich ist zu beobachten, dass Faktoren, die zur Entstehung von Diskriminierung beitragen, ineinandergreifen und gemeinsam wirken. Rassistische Diskriminierung ist eine Kombination von verschiedenen Faktoren wie bspw. Sozialisierung, Einstellung, Identifikation, Gesellschaft und Einfluss einer Gruppe (vgl. Dieckmann 2017, S. 151). Fälle von rassistischen Diskriminierungen in Deutschland basieren auf Unwissenheit, Ängsten vor den sogenannten „Anderen“ und Vorurteilen (vgl. Reddy 2019, S. 30 – 31). Beim Einsatz gegen alle Formen von Diskriminierungen, z. B. Rassismus oder Sexismus, ist zuallererst wichtig zu erkennen, dass diese auf individueller und institutioneller Ebene existieren und viele Menschen darunter leiden (vgl. Damagüler 2017, S. 82 – 84; ADS 2020; OECD 2020). Im Rahmen der Aufklärung, Prävention oder Sensibilisierung gegen Diskriminierung bedeutet es aber nicht, „Rassisten“ zu finden oder neue Sündenböcke zu schaffen, sondern es geht in erster Linie darum, sich Wissen über die Mechanismen, die zu Ungleichbehandlung führen, anzueignen und über die eigene Verantwortung und Positionierung in der Gesellschaft sowie über die eigene Voreingenommenheit zu reflektieren (vgl. Kendi 2019; Reddy 2019, S. 30 – 31). Es geht um die Entwicklung der Fähigkeit, Diskriminierungstendenzen bei sich selbst und in der Gesellschaft wahrzunehmen und sich kontinuierlich dagegen einzusetzen. Vor diesem Hintergrund werden Begriffe wie Weiße, Privilegierung, Vorurteile und Diskriminierung erläutert. Auch die Begriffe Rechtsextremismus, Ausländerfeindlichkeit und Rassismus werden präzisiert, damit sie nicht als Synonyme für Rassismus angewendet werden (vgl. Zucker 2019; Czerny 2019).

**Privilegierung:** Aufgrund der Hautfarbe oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe von Menschen wird man bevorzugt. Man hat also Zugang und besondere Möglichkeiten, die nicht allen Menschen einer Gesellschaft zu Verfügung stehen. Privilegien entstehen dadurch, dass es in einer Gesellschaft Ungleichheit gibt. Gleichzeitig erzeugen Privilegien auch gesellschaftliche Ungleichheit – denn wenn lediglich einige Menschen Vorteile haben, heißt das ja auch, dass andere Menschen sie nicht haben. Gesellschaftliche Privilegierung heißt auch, dass man mehr Macht und Einfluss in der Gesellschaft hat (vgl. Ahyoud et al 2018). Eine Gruppe von

Menschen, die so ein Privileg in Deutschland genießen, sind Menschen, die als „weiß“ wahrgenommen werden. Deshalb wird der Begriff im Kontext dieser Arbeit definiert.

**Weiß:** Die Mehrheit der Deutschen denkt, dass Deutschsein Weißsein bedeutet (vgl. Bönkost 2018; Odoi 2004; Pokos 2009)<sup>27</sup>. Diese Vorstellung etabliert Weißsein als Norm und macht die schwarze Minderheit bzw. weitere in Deutschland lebende „nicht-weiße“ Menschen zu „Anderen“. „Weiß“ und „Weißsein“ bezeichnen ebenso wie „Schwarzsein“ weder eine biologische Eigenschaft noch eine reale Hautfarbe, sondern eine politische und soziale Konstruktion. Weiß dient vorliegend als Bezeichnung für die Mehrheitsgesellschaft, welche das Privileg hat, keine rassistischen Erfahrungen zu machen. Dieses soziale Konstrukt weist darauf hin, dass in Deutschland die Macht in den Händen der Mehrheitsgesellschaft liegt und somit auf die positive Rolle, die Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft in der Bekämpfung des Rassismus in Deutschland einnehmen können. Es bezeichnet auch den „weißen Diskurs“, der ein Machtverhältnis zwischen „Schwarz und Weiß“ herstellen oder reproduzieren will (vgl. Bönkost 2018; Odoi 2004; Pokos 2009).

**Weiß Verbündete oder Alliierte:** Es reicht nicht zu denken, dass man ein guter Mensch ist, dass man gegen Rassismus ist, dass man alle Menschen gleichbehandelt, dass man gegen Rassismus demonstriert oder dass man Schwarze oder Menschen mit Migrationshintergrund als Freunde hat (vgl. Laws 2020; Nickl 2020). Der Begriff „weiße Verbündete bzw. Alliierte“ bezeichnet Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, also Weiße, die sich ihrer eigenen Position, Macht und Privilegien bewusst sind, über Rassismus und Anti-Rassismus informiert sind, sich diesbezüglich weiterbilden lassen und sich gegen Rassismus mit Worten und Taten einsetzen. Sie erkennen die Unterdrückung als ihr eigenes Problem und setzen sich aktiv gegen Rassismus ein. Die Alliierten setzen sich an der Seite von Schwarzen und *PoC* für Gleichbehandlung und Vielfalt ein (ebd.).<sup>28</sup>

**Rasse:** „Rassen“ gibt es nicht. Genetische Untersuchungen beweisen, dass alle Menschen einer „Rasse“ angehören und nicht mehreren (vgl. Geulen 2007, S. 14; Schirmacher 2009; S. 24 – 31; Sow 2009, S. 77 – 81). Das Wort „Rasse“, von dem das Wort „Rassismus“ abgeleitet ist, stellt ein Sozialkonstrukt bzw. eine Lehre dar, welche die Menschheit in höhere (weiße) und niedrigere (schwarze) „Rassen“ mit Bezug auf sogenannte wissenschaftliche Kriterien teilt (vgl. Rattansi 2007; Schirmacher 2007, S. 62; S. 25 ff.; Sow 2009, S. 82 ff.). Die Anwendung des Begriffs Rasse ist, insbesondere im deutschen Sprachgebrauch, aufgrund der Kolonisierung, Versklavung und die Geschichte des Nationalsozialismus problematisch

---

<sup>27</sup> Schick, Sibel (2020): Deutsch ist nicht gleich weiß <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1137534.deutschfeindlichkeit-deutsch-ist-nicht-gleich-weiss.html> Stand 14.02.2020

<sup>28</sup> Chloe Laws (2020), So können weiße Menschen bessere Verbündete und proaktiv antirassistisch sein. Unter <https://www.glamour.de/stars/star-news/news-antirassismus-verbuendete> Stand 08.08.2020; Ramona Nickl (2020), Was Allyship bedeutet aktiv gegen Rassismus einsetzt. Unter <https://www.harpersbazaar.de/zeitgeist/allyship-diversity-anti-rassismus> Stand 08.08.2020



und tabuisiert. Er wird in der Forschung durch „Ethnie“, „Hautfarbe“, „Kultur“ und „Herkunft“ bzw. „Religion“ ersetzt. Die Diskriminierung, die aufgrund von „Rasse“ erfolgt, wird mit Begriffen wie Ideologie der „Ungleichwertigkeit“, „Fremdenfeindlichkeit“, „Fremdenhass“, „Intoleranz“ oder „Ausländerfeindlichkeit“ beschrieben. In der vorliegenden Arbeit verwende ich die Begriffe „Rasse“ und „Rassismus“ analog zu den englischsprachigen Ländern, um zu zeigen, dass sie in Deutschland immer noch eine Rolle spielen. Der erste Schritt zur antirassistischen Haltung ist nicht, „Rasse“ und „Rassismus“ zu ignorieren bzw. zu verleugnen, sondern zu erkennen, welche Rolle der Begriff immer noch in der Gesellschaft spielt.

**Fremdenfeindlichkeit, Ausländerfeindlichkeit, Ausländerhass, Hasskriminalität als Synonyme für Rassismus (Xenophobie):** Diese Begriffe bezeichnen die ablehnende Haltung gegenüber Menschen, die als fremd wahrgenommen werden, z. B. Schwarze oder Muslime. In Deutschland wird jegliche rassistisch motivierte Gewalt als Ausländerhass, Ausländerfeindlichkeit oder Fremdenfeindlichkeit bezeichnet, weil das Wort Rassismus vermieden wird. Präziser wäre es, die Gewalttaten gegen Schwarze und Muslime bzw. sogenannte Ausländer als rassistisch, rechtsextrem oder neonazistisch motivierte Straftaten zu bezeichnen (vgl. Zucker 2019; Czerny 2019; Frisse 2019).

**Rechtspopulismus:** Ein Merkmal für eine offene Demokratie sind die Freiheit und der Pluralismus unterschiedlicher Lebensentwürfe. Populisten sind Menschen, die Ängste und Vorurteile schüren. Sie behaupten, dass es zwei Gruppen in der Gesellschaft gibt, nämlich „das einfache Volk“ und „die da oben“. Sie wollen nicht einsehen, dass in modernen Gesellschaften viele verschiedene Bevölkerungsgruppen miteinander existieren, und dass es viele Unterschiede, aber eben auch viele Gemeinsamkeiten zwischen den Menschen gibt. Rechtspopulisten sind Gruppen von Menschen, welche die Begriffe „Volk“ und „Nation“ nutzen, um Minderheiten bzw. Nicht-Weiße auszugrenzen. Oft behaupten sie, nicht rassistisch zu sein oder nichts gegen Ausländer zu haben, aber sie äußern sich abfällig oder ablehnend gegenüber Menschen aus anderen Ländern oder benutzen Vorurteile und eine Sprache, die abwertend ist. Sebastian Seng (2019) sieht wegen der Wirksamkeit des Rechtspopulismus in der Gesellschaft, dass Rechtspopulismus und Rassismus nicht voneinander zu trennen sind (vgl. Seng 2019, S. 49).

**Rechtsextremismus:** Laut Verfassungsschutz gibt es in Deutschland im Jahr 2019 32 080 Rechtsextreme (vgl. Bundesamt für Verfassungsschutz 2019). Im Jahr 2019 werden 21 290 rechtsextremistische Straf- und Gewalttaten verzeichnet (ebd.) In Deutschland werden Rechtsextreme mit Hass, Gewalt, als ungebildet, nicht offen, Spinner, gewaltbereite Glatzköpfe mit Bierflasche, Baseballschläger, ökonomisch benachteiligt, Skinheads, Hooligans, Springerstiefel und Bomberjacke, Demonstrationen, Märsche und/oder Fackel-Neonazis (wie in Plauen) assoziiert. Die Einführung des Begriffs Rechtsextremismus in Deutschland ist

zugleich als Progress und Rückschritt zu interpretieren: als Fortschritt, weil er eine Auseinandersetzung mit der Geschichte und den Verbrechen des Nationalsozialismus in der Bundesrepublik Deutschland ermöglicht bzw. weil ein offizieller und öffentlicher Diskurs über den Rechtsextremismus in der Bundesrepublik Deutschland geführt wird. Als Rückschritt bzw. problematisch deshalb, weil mit der Brandmarkung des Rechtsextremismus als unmoralisch und mit der Entsorgung der deutschen Vergangenheit sich das Rechtsextremismus-Verständnis des Verfassungsschutzes durchgesetzt hat, dass nur eine kleine Zahl von „Rechtsextremisten“ (32 080 Personen) am Rand der Gesellschaft Rassisten sind und somit Rassismus aus der Mitte der Gesellschaft an den Rand der Gesellschaft geschoben wird. Anders gesagt, Rassismus wird als ein Phänomen am Rande der Gesellschaft und nicht in der Mitte der Gesellschaft definiert, sodass jeder, der heutzutage Rechtsextremismus erforscht, sich im *Mainstream* der Gesellschaft als eine Person, die über Rassismus schreibt und forscht, befindet. Das Thematisieren von Rechtsextremismus findet in den Medien, in der Politik und in der Gesellschaft mehr Akzeptanz als das von Rassismus. Über Rassismus zu sprechen erweist sich als schwierig, als Provokation, als irrelevant, außer wenn es um impliziten Rassismus à la Thilo Sarrazin, AfD, Pegida, Dritter Weg oder NPD geht (vgl. Bundschuh 2019).

Dem Rechtsextremismus ist es gelungen, durch seine Ideologie, Organisationen, politische Parteien und die Thematisierung bestimmter Aspekte – wie Vorbehalte gegenüber Migranten Geflüchteten, Sexismus, Hartz IV, Finanzkrise, Europa, *Law and Order*, Homophobie, Überfremdung, Angst vor Islamisierung, fehlende Renten oder Deutschland bräuchte mehr Kinder – die Mitte der Gesellschaft mit seinem Gedankengut zu infizieren. Die Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht im Jahr 2019 eine Studie mit dem Titel „Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland“. Das zentrale Ergebnis der Studie, wenn auch umstritten, ist, dass jeder zweite Deutsche rechtspopulistische Einstellungen teilt. Völkisches Denken habe zugenommen und immer mehr Menschen stimmen menschenfeindlichen Aussagen zu: „*Rechtspopulistische Einstellungen haben sich stabil verfestigt und das heißt, sie sind in der Mitte normaler geworden*“ (Zick et al. 2019). Im Folgenden werden kurz die wesentlichen Elemente des Rechtsextremismus dargestellt:

**Einstellung:** Betonung von Homogenität der eigenen Gruppe, Nationalismus, Sozialdarwinismus, Antisemitismus, Ausländerfeindlichkeit, Verbreitung von Verschwörungstheorie, Autoritarismus, Verharmlosung des Verbrechens des Nationalsozialismus.

**Verhalten:** Protest, Aktion, Wahlverhalten, Partizipation, Mitgliedschaft, Gewalt und Rechtsterrorismus.

**Ideologie der Ungleichheit:** die „weiße“ Rasse sei allen anderen Rassen überlegen und bestimmte Gruppen bzw. Personen seien weniger wert. Die Vertreter dieser

Ideologie glauben an die „Hierarchisierung von Rassen“ bzw. dass es eine bessere bzw. stärkere Rasse gebe.

**Gewaltakzeptanz:** die Annahme, dass Gewalt ein legitimes Mittel zur Regulierung von Problemen bzw. gesellschaftlichen Konflikten sei, d. h. die Bereitschaft politisch oder privat Gewalt anzuwenden, um die Rassenhierarchie herzustellen. Genau diese Einstellung macht die Rechtsextremisten gefährlich (vgl. Bundschuh 2019).

**Stereotype:** Stereotype sind Zuschreibungen, Aussagen, Worte oder/und Bilder gefasste verallgemeinerte Wahrnehmungen über Angehörige einer bestimmten Ethnie (Rasse) oder Gruppe von Menschen in der Gesellschaft (Hartz-IV-Empfänger), die sich durch permanente Wiederholungen (Medien, Presse, Bücher, Romane, Filme) einschleichen und von Generation zu Generation weitergegeben werden. Entscheidend für die Differenzierung von Vorurteilen und Stereotypen ist dabei die Homogenisierung, Generalisierung und Verallgemeinerung von Meinungen über bestimmte Personen ohne sie abzuwerten bzw. zu diskriminieren. Einem Stereotyp muss die Mehrheit von Menschen einer Gruppe zugeordnet werden – bspw. „alle schwarzen Menschen sind schnell“, „Schwarze können gut singen und tanzen“ oder die Deutschen sind ein diszipliniertes Volk (vgl. Ganter, Friedrich-Ebert-Stiftung 1998, S. 82).

**Vorurteile:** Vorurteile hingegen sind assoziatives Denken, Bilder im Kopf, die Menschen herumtragen, welche die eigene Gruppe (*Ingroup*) aufwerten und die „Anderen“ (*Outgroup*) abwerten und ausgrenzen. Vorurteile gehen immer mit einer positiven Bewertung der eigenen Gruppe einher und einer negativen Einstellung bzw. Abwertung gegenüber Personengruppen, die als „Andere“ wahrgenommen werden, bspw. die Deutschen sind fleißig, die Schwarzen sind faul oder die Deutschen sind intelligent, die Schwarzen sind dumm. Bewusste oder unbewusste Vorurteile lösen verschiedene emotionale Reaktionen und unreflektiertes Verhalten in der Beziehung zu bestimmten Personengruppen aus: „Wem kann ich vertrauen oder vor wem muss ich fliehen?“ ist von Vorurteilen geleitet. Es gibt z. B. Menschen, die mich beim Spazieren im Hofgarten in Coburg vermeiden, wenn sie mich sehen, ihre Handtasche an sich pressen oder mich nach Drogen fragen. Als direkte Folge einer pluralen Gesellschaft führen Vorurteile immer zu Kontaktvermeidung und Ausgrenzung, weil man mit Menschen, die einem ähnlich sind, zusammensein will. Für den Wohnungs- und Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass Wohnungen und Arbeitsstellen nach dem Ähnlichkeitsprinzip Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft erhalten. Albert Scherr schreibt, dass die Ursache von Diskriminierungen gegen Angehörige von Minderheiten in der gesellschaftlichen Verbreitung von Vorurteilen liegt. Es ist also wichtig, sich mit der Entstehung, der Verbreitung und der Funktion von Vorurteilen zu befassen, um Diskriminierung bzw. Rassismus zu verstehen (vgl. Scherr 2012, S. 12). Auch Andreas Zick Beate Küpper und Andreas Hövelmann (2011) sind der Meinung, die primäre Ursache der „Ideologie von Ungleichwertigkeit“, also Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Homophobie,

Islam- und Fremdenfeindlichkeit seien als direkte Folge von Vorurteilen zu sehen. Die meisten Vorurteile sind im Grunde genommen negativ beladene Zuschreibungen. Stereotype Vorstellungen in Bezug auf Schwarze – Schwarze sind bspw. böse, faul, unzivilisiert oder dumm – lassen sich bis ins Mittelalter nachweisen. Positive Vorstellungen über schwarze Menschen sind kaum zu finden (vgl. Melter 2006, S. 76). Susan Arndt stellt in ihrem Buch „AfrikaBilder“ fest, dass sich der deutsche Afrika-Diskurs aus Stereotypen speist, die nichts mit der Realität der schwarzen Menschen zu tun haben (vgl. Arndt 2006, S. 25). Sie definiert Vorurteile als partiell oder gänzlich tatsachenwidrige Urteile, die meistens mit negativem Inhalt versehen sind und veränderungsresistent bleiben. Das Ziel von Vorurteilen ist die Widerspiegelung bzw. die Reproduktion von Machtverhältnissen und Unterdrückungsmechanismen (ebd.). Vorurteile produzieren eine rassistische Mentalität, die Berührungsängste, Unsicherheit, Aversionen und/oder Überlegenheitsgefühle in der Beziehung zwischen Schwarzen und Weißen hervorrufen, was oft dazu führt, dass Schwarzen nicht mit Respekt begegnet wird (ebd.). Vorurteile sind in diesem Sinn mit Rassismus und dem Prozess des *Othering* bzw. der „Anders-Machung“ sehr eng verbunden, weil sie Menschen nach scheinbar naturgegebenen Eigenschaften in „oben und unten“, „stark und schwach“ oder „gut und böse“ kategorisieren (vgl. Ahlheim und Heger 1999, S. 6 – 8).

Beate Küpper listet drei einzelne Schritte auf, die zu Vorurteilen führen:

1. Die Kategorisierung (Unterscheidung bzw. Aufwertung der eigenen Gruppe und Abwertung der anderen Gruppe)
2. Die Stereotypisierung (Homogenisierung kategorisierter Gruppe)
3. Die negative Bewertung der kategorisierten Menschen aufgrund der ihnen zugewiesenen Stereotype (vgl. Küpper 2011)

Nach Küpper sind Vorurteile hartnäckig und erfüllen fünf Funktionen in der Gesellschaft (ebd.):

- Vorurteile verstärken das „Wir-Gefühl“ bzw. das Zugehörigkeitsgefühl zu einer bestimmten Gruppe. Sie stellen die Bindung zur *Ingroup* her.
- Vorurteile stärken unser Selbstwertgefühl durch die Aufwertung der eigenen Gruppe und Abwertung der Anderen: „Wir sind besser als die Anderen“-Mentalität.
- Vorurteile bieten Wissen, und Orientierung. Sie helfen uns schnell Entscheidungen zu treffen, reduzieren die Komplexität und geben einen Bezugsrahmen, um die Welt zu verstehen.
- Vorurteile bieten Kontrolle. Sie legitimieren Hierarchien, d. h., sie inkludieren oftmals Rechtfertigungen für eine bestehende soziale Ordnung bzw. dienen zur Legitimierung der Ungleichbehandlung in der Gesellschaft.

- Vorurteile zeigen an, wem vertraut werden kann und wem nicht. Vorurteile liefern uns auch die Informationen darüber, welche Personen und Gruppen vertrauenswürdig sind oder welchen eher misstraut werden sollte.

### Was ist Diskriminierung? – Zahlen und Fakten

Laut der Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben 3 580 Menschen Diskriminierungserfahrungen im Jahr 2019 aufgrund folgender Merkmale gemacht:

Diskriminierungserfahrungen (%)	Diskriminierungsmerkmale	Häufigkeit der Diskriminierungserfahrungen (%)	Bereiche der Diskriminierung
33 %	Ethnische Herkunft (Hautfarbe und Sprache)	36 %	Arbeitsleben (Zugang zum Arbeitsmarkt, am Arbeitsplatz, Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
29 %	Geschlecht		Alltagsgeschäfte (Einkauf, Gastronomie, Urlaub, Banken oder Versicherungen)
26 %	Behinderung	26 %	Zugang zu Gütern und Dienstleistungen
12 %	Lebensalter	Keine Angabe	Staatliche Institutionen
7 %	Religion	Keine Angabe	Öffentliche Verwaltung, öffentliche Gesundheits- und Sozialleistungen, Bildungsbereich
4%	Sexuelle Identität	Keine Angabe	Keine Angabe
2%	Weltanschauung	Keine Angabe	Keine Angabe

Tabelle 1: Beratungsanfragen der ADS 2019, S. 43 – 45; eigene Darstellung.

### Mechanismen der Diskriminierung

Wie die Zahlen der ADS zeigen, ist Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen vielfältig sowie komplex und betrifft viele Menschen. Nach Janine Dieckmann funktioniert Diskriminierung wie ein Zahnradgetriebe, in dem alle Zahnräder ineinandergreifen und sich vorantreiben. Die Abbildung zeigt, wie verschiedene Faktoren bei der Entstehung von menschenfeindlichen Einstellungen, die wiederum zur Diskriminierung beitragen, zusammenspielen (vgl. Dieckmann 2017, S. 152 – 153).

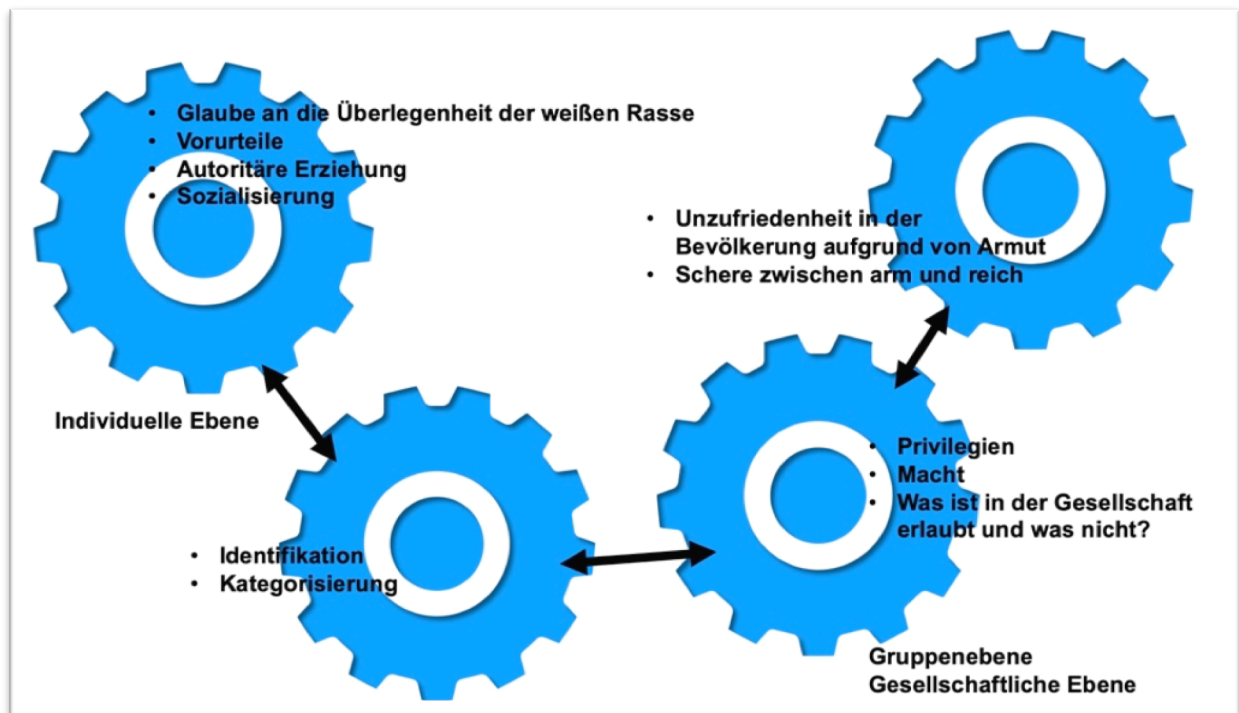


Abbildung 1: Diskriminierungsmechanismus als Zusammenwirken von verschiedenen Faktoren: Zahnradgetriebe.  
Quelle: Dieckmann 2017, S. 163; eigene Darstellung.

Die Abbildung visualisiert, wie die Einstellungen von Individuen (Sozialisierung, Offenheit, autoritäre Erziehung, Überzeugungssysteme wie bspw. die Ideologie der Ungleichwertigkeit von Menschen aufgrund der Rasse) zur Entstehung von Diskriminierung beitragen (vgl. Dieckmann 2017, S. 162). Auf gesellschaftlicher Ebene gibt das Zusammenwirken von Kultur, Normen, Werten, Gesetzen, Rechten und Vorschriften, die Handlungsorientierung vorschreiben. Die Gesellschaft definiert, was erlaubt und was verboten ist. Auf gesellschaftlicher Ebene sind auch Machtstrukturen bzw. Machtverhältnisse von Relevanz. Es geht vor allem um die gerechte Verteilung von Ressourcen und den Zugang zu Gütern der Gesellschaft (vgl. Dieckmann 2017, S. 162; Schnepf und Groeber 2018). Ungleichheiten, bspw. im Einkommen, führen zu Unzufriedenheit in der Mehrheitsgesellschaft. Dies wiederum führt dazu, dass Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft einen „Sündenbock“ suchen, den sie für ihre Misere verantwortlich machen können (vgl. Scherr 2016, S. 2 – 10). Eine vergleichende Studie aus dreißig Nationen weist den Zusammenhang zwischen ökonomischer Ungleichheit und wachsenden nationalistischen Tendenzen nach. Ökonomische Ungleichheit kann dazu führen, dass insbesondere einkommensärmere Personen und solche, die einen sozialen Abstieg befürchten, „Fremde“ bzw. „Andere“ als Bedrohung einstufen und deshalb diskriminieren oder ausschließen (vgl. Schnepf und Groeben 2018).

Als Ergebnisse entstehen auf Gruppenebene in der Interaktion und in der Beziehung zu „Anderen“ oder „Fremden“, also Menschen, die nicht als zugehörig wahrgenommen werden, abwertende Einstellungen und Diskriminierung (vgl. Dieckmann 2017, S. 162).

Diskriminierung existiert im gesamtgesellschaftlichen Kontext sowie im Einzelkontext, wie z. B. Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, im Unternehmen oder im Bildungskontext. Weitere Formen von Diskriminierung wie Rassismus, Sexismus oder Klassismus können durch das Modell erklärt werden (ebd.).

Vor diesem Hintergrund definiert Albert Scherr Diskriminierung wie folgt: *„Diskriminierung besteht in der gesellschaftlichen Verwendung kategorialer Unterscheidungen, mit denen soziale Gruppen und Personenkategorien gekennzeichnet und die zur Begründung und Rechtfertigung gesellschaftlicher (ökonomischer, politischer, rechtlicher, kultureller) Benachteiligungen verwendet werden. Durch Diskriminierung werden ... Personengruppen unterschieden und soziale Gruppen markiert, denen der Status des gleichwertigen und gleichberechtigten Gesellschaftsmitglieds bestritten wird“* (Scherr 2016, S. 9).

Diskriminierung findet auf verschiedenen Ebenen – individueller, institutioneller und struktureller Ebene – oder in direkten bzw. indirekten Formen statt. In der folgenden Tabelle werden verschiedene Ebenen der Diskriminierung dargestellt.

<b>Direkte Diskriminierung</b> <sup>29</sup>
Unmittelbare (hautnahe, persönliche) Diskriminierung wird als Rassismus gekennzeichnet. Eine direkt diskriminierende Handlung liegt ebenfalls vor, wenn eine Person im Bus oder Zug sich nicht neben einen Schwarzen setzen will. Oder wenn eine Person aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe oder Religion nicht angestellt oder mit Hinweis auf die Hautfarbe nicht in ein Lokal eingelassen wird (vgl. Dieckmann 2017, S. 155).
<b>Indirekte Diskriminierung</b>
Versteckt, also mittelbar, durch Regeln, Gesetze oder Verfahren, die als „neutral“ gesehen werden, aber zur Benachteiligung führen. Versteckte Diskriminierungsformen sind äußerst schwer zu erkennen und zu bekämpfen (vgl. Beigang/Fetz/Kalkum/Otto 2017). Es kann jedoch bspw. statistisch belegt werden, dass eine Regelung oder Maßnahme eine spezifische Gruppe von Menschen zahlenmäßig häufiger benachteiligt – erreicht die Ungleichbehandlung eine gewisse Intensität, liegt eine rechtlich nicht zulässige Diskriminierung vor, vorausgesetzt, es besteht ein entsprechender gesetzlicher Schutz vor Diskriminierung (vgl. Dieckmann 2017, S. 155).
<b>Individuelle Diskriminierung</b>
Diskriminierung findet vor allem im täglichen Leben auf individueller Ebene statt. Diese Form von Diskriminierung ist am einfachsten zu erkennen, da sie offen und von Angesicht zu Angesicht erfolgt. Eine Person behandelt eine andere Person aufgrund ihrer vermeintlichen Gruppenzugehörigkeit ungerecht: Abwehrendes Verhalten, beleidigende Äußerungen, verächtliche Blicke, rassistisches Mobbing, körperliche Angriffe oder gar Mord (vgl. Dieckmann 2017, S. 155).

<sup>29</sup> [https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/juristisches-konzept/formen-der-diskriminierung/?qclid=EAlaIqobChMI6o2bsqLt7qIVi5ntCh3ysqDiEAAYAiAAEgLFrvD\\_BwE](https://www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/diskriminierung/diskriminierungsverbot-dossier/juristisches-konzept/formen-der-diskriminierung/?qclid=EAlaIqobChMI6o2bsqLt7qIVi5ntCh3ysqDiEAAYAiAAEgLFrvD_BwE)  
Stand 15.02.2021

### **Institutionelle Diskriminierung**

Von institutioneller Diskriminierung ist die Rede, wenn die internen Regeln, Gewohnheiten und Abläufe einer Institution – allenfalls im Verbund mit struktureller Diskriminierung – dazu führen, dass Angehörige bestimmter Minderheiten von Institutionen, Organisationen, Unternehmen oder Verwaltungen regelmäßig benachteiligt werden. Diskutiert wird dies bspw. im Bereich der Bildung, des Wohnungs- und Arbeitsmarkts oder im Rahmen der Polizeikontrollen (vgl. Dieckmann 2017, S. 155).

### **Mehrfachdiskriminierungen oder intersektionelle Diskriminierung**

Eine Person trägt verschiedene Merkmale, die sie für diskriminierende Behandlungen anfällig macht, z. B. die Hautfarbe, die ausländische Herkunft, das Geschlecht, eine Behinderung, die Religionszugehörigkeit, das Alter und/oder die soziale Stellung. Solche Personen laufen Gefahr, mehrfach und in verschiedenen Zusammenhängen Diskriminierungserfahrungen zu machen. Wenn jemand bspw. schwarz, jung und männlichen Geschlechts ist, besteht ein hohes Risiko, auf der Straße von der Polizei wegen des Verdachts auf Drogenhandel oder illegalen Aufenthalts in Deutschland kontrolliert zu werden (vgl. Dieckmann 2017, S. 155).

*Tabelle 2: Verschiedene Ebenen der Diskriminierung; eigene Darstellung.*

## **Sand im Getriebe der Diskriminierung**

In Anlehnung an das Zahnradgetriebe von Janine Dickmann entsteht Diskriminierung als Endprodukt des Zusammenwirkens differierender Faktoren (vgl. Dickmann 2017, S. 162). Durch eine systematische Betrachtung und Analyse der einzelnen Komponenten, also der Zahnräder und ihres Zusammenwirkens können die Stellen zwischen den Zahnrädern identifiziert werden, an denen gezieltes Eingreifen möglich ist – der Sand im Getriebe, um begünstigende Faktoren für Diskriminierung zu minimieren bzw. zu verlangsamen (ebd.). Das Modell zeigt, dass unterschiedliche Ansätze auf vier verschiedenen Ebenen möglich sind, um Diskriminierung abzubauen. Wo können konkrete Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen angesetzt werden? Welche Vorschriften und Gesetze müssen erlassen werden, um Diskriminierung vorzubeugen bzw. zu unterbinden? Die wichtigste Frage ist: Wo sollte der Sand den Ablauf von Mechanismen, die zu Diskriminierung führen, stören?



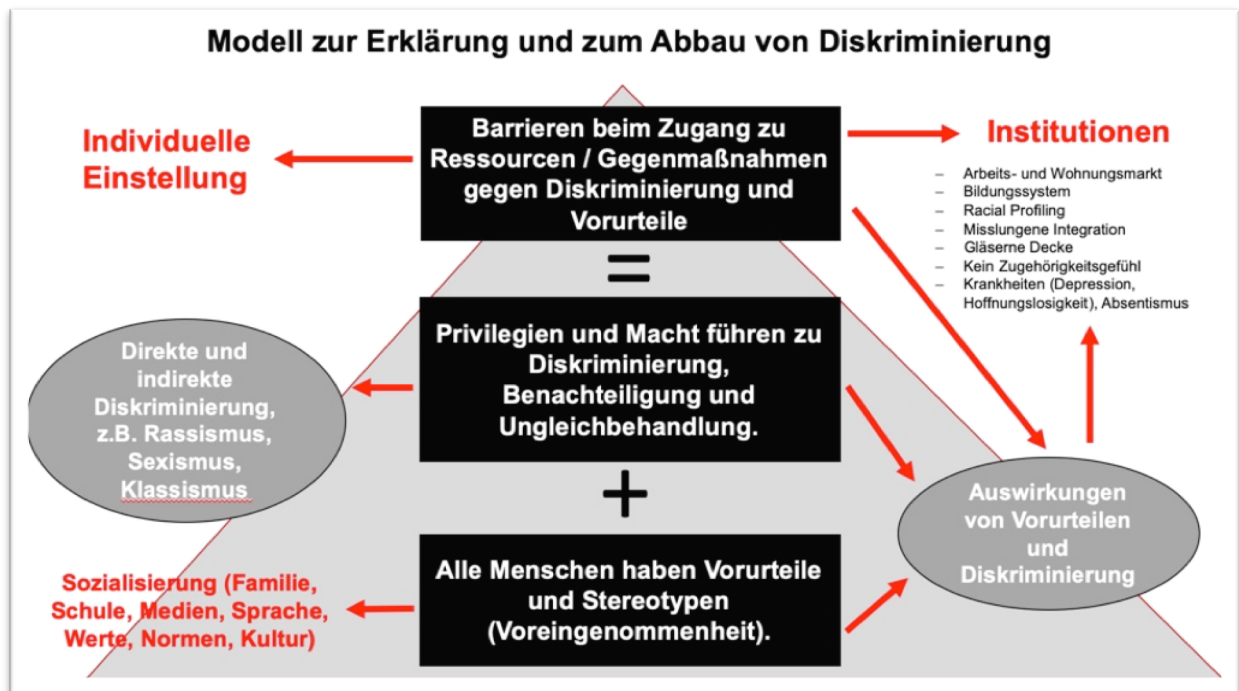


Abbildung 2: Modell zur Erklärung und zum Abbau von Diskriminierung; eigene Darstellung.

Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle zeigen, dass Menschen mit einer Einwanderungsgeschichte, die nicht weiß sind, am meisten Diskriminierung beim Einstieg in die Arbeitswelt, am Arbeitsplatz und bei der Entlassung erleben (vgl. OECD 2020; ADS 2020; ADS 2019, S. 43 – 55). Am Beispiel der Diskriminierung von schwarzen Menschen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt werden die vier miteinander verbundenen Dimensionen der Anti-Diskriminierung erläutert: Die Ebene der Auswirkungen, jene der Vorurteile bzw. Einstellungen, jene der Handlungsmacht sowie Privilegien und letztlich jene des Abbaus von Diskriminierung.

#### a) Ebene der Auswirkungen

Iman Attia und Ozan Z. Keskinilic schlagen vor, die Konsequenzen von Diskriminierung, also die Effekte in der Gesellschaft, zu untersuchen, um institutionelle Diskriminierung festzustellen (vgl. Attia und Keskinilic 2017, S. 122). Um die Effekte des Zusammenspiels von Vorurteilen und Macht auf die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu erfassen, ist zu untersuchen, was in der Arbeitswelt passiert.

Einem Bericht der ADS und einer Studie der OECD zufolge sind Schwarze und Menschen mit Migrationsgeschichte von den ökonomischen Auswirkungen der Pandemie (Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, weniger Einkommen) mehr betroffen als ihre Kollegen aus der Mehrheitsgesellschaft (vgl. ADS 2020; OECD 2020). Am Arbeitsplatz erleben Schwarze die sogenannte gläserne Decke. Die Vorurteile am Arbeitsplatz schaffen für Schwarze ein feindliches Arbeitsumfeld, das sich negativ auf das physische und psychische Wohlbefinden auswirkt, sodass sich

Depressionen und ein Nichtzugehörigkeits-Gefühl entwickeln. Forschungsergebnisse aus den USA zeigen, dass der kontinuierliche Kampf gegen Vorurteile und Stigmatisierung das Selbstwertgefühl, das für eine gute Arbeitsleistung notwendig ist, mindert (vgl. Beigang et al. 2017).

US-amerikanische Studien zeigen die Beziehung zwischen Vorurteilen und fehlendem Wohlbefinden am Arbeitsplatz auf: „*Researchers said the findings suggest workers want a more inclusive environment around the office. Creating a company culture that celebrates and respects people for their diverse backgrounds and experiences should be a top priority for all employers [...] Employees must feel comfortable bringing their full selves to work, without the fear of prejudice or ridicule, whether intentional or not*“.<sup>30</sup>

## **b) Ebene der Vorurteile und Einstellungen**

Jeder Mensch hat Stereotypen und Vorurteile über Gruppen oder Kategorien von Menschen, die meistens negativ besetzt sind (vgl. Reddy 2019, S. 30). Der Glaube der Überlegenheit von Männern gegenüber Frauen resultiert in Vorurteilen gegenüber Frauen, die zu persönlicher und institutionalisierter Diskriminierung von Frauen geführt haben bzw. führen (ebd.) Genauso hindern Vorurteile gegen Schwarze aus der Zeit der Kolonisierung – bspw. Schwarze seien faul, dumm und unterlegen – den Einstieg ins Berufsleben oder in die Leitungsposition. Um Diskriminierung gegen Schwarze im Bereich der Arbeit zu bekämpfen, ist es notwendig zu reflektieren, wie diese Prägungen Entscheidungen beeinflussen. Man muss neue Paradigmen erstellen, um anders zu beurteilen (ebd.).

## **c) Die Ebene der Handlungsmacht und Privilegien**

Vorurteile alleine reichen nicht, um Menschen zu diskriminieren. Man braucht die Macht bzw. die Autorität zu handeln und eigene Entscheidung durchzusetzen. Wenn bspw. ein Personalchef Vorurteile gegen Schwarze und Handlungsmacht hat, dann könnte eine Auswirkung seines Handelns die Nichteinstellung oder die Entlassung des Schwarzen sein. Diskriminierung kann als eine Handlung auf Basis von Stereotypen und Vorurteilen definiert werden. Eine Institution kann Prioritäten erstellen, die (bewusst oder unbewusst) eine diskriminierende Wirkung haben (vgl. Reddy 2019, S. 30 – 31). Die Handlungsmacht kann ebenfalls genutzt werden, um eigene Vorteile – Privilegien und Positionierung in der Gesellschaft – vor den sogenannten „Fremden“ bzw. „Anderen“ zu schützen (ebd.).

Für den Abbau von Diskriminierung ist das Erkennen eigener Macht und Privilegien in der Gesellschaft und in einer Organisation ausschlaggebend. Macht und Privilegien werden dann nicht mehr eingesetzt, um „Andere“ auszuschließen, sondern um sie vor Diskriminierung zu schützen. Macht und Autorität werden verwendet, um Respekt, Offenheit, Diversität und Inklusivität zu fördern. Solch eine Person wird zum „Verbündeten bzw. Alliierten“, eine Bezeichnung

---

<sup>30</sup> Vgl. <https://www.cbsnews.com/news/nearly-60-0-of-us-workers-say-they-seen-or-experienced-discrimination-at-their-job/>  
Stand. 16.02.2021

für Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, also Weiße, die sich an der Seite von Schwarzen und *PoC* für Gleichbehandlung und Vielfalt einsetzen (vgl. Laws 2020; Nickl 2020).

#### **d) Abbau von Diskriminierung**

Die vierte Ebene betrifft die Handlung, das Verhalten oder die Entscheidung basierend auf der Ideologie von Überlegenheit und Unterlegenheit (vgl. Reddy 2019, S. 30 – 31).

Diskriminierung gegen Schwarze gründet auf der Ideologie der Überlegenheit der Weißen gegenüber Schwarzen. Ideologie ist ein System von Gedanken, Gefühlen und Verhalten, das jeden Aspekt von Glaubensgrundsätzen und Erfahrungen durchdringt. Die Wurzeln einer Ideologie finden sich in der Kultur, werden durch das politische und soziale System institutionalisiert und durch Sprache, Medien, Bildung, Arbeitsprinzipien und Gesetzgebung aufrechterhalten (vgl. ebd.). Es ist schwer, zwischen Ideologie und Verhalten zu unterscheiden, wenn der Ideologie Glaube geschenkt wird und diese sich in Verhaltenweisen und Handlungen widerspiegelt. So wird der Glaube an die Überlegenheit der Weißen bewusst oder unbewusst weitergegeben, internalisiert und reproduziert, wenn Weiße mit Schwarzen in Kontakt treten (ebd., S. 30 – 31).

Im folgenden Kapitel werden Rassismusverständnis, Rassismuserfahrungen und Erklärungsansätze des Phänomens Rassismus dargestellt.

## **2 Rassismusverständnis, Rassismuserfahrungen, Erklärungsansatz**

Das Wort Rasse, von dem das Wort „Rassismus“ abgeleitet wird, lässt sich im Sprachgebrauch bis ins 13. Jahrhundert zurückführen. Es stammt aus den romanischen Sprachen: raza (spanisch), raca (portugiesisch), rassa (italienisch) und race (französisch). In Deutschland wird jahrhundertlang das Wort „race“ (englisch) bis zur Einführung des Wortes „Rasse“ im 19. Jahrhundert genutzt. Es wird ebenfalls vermutet, dass das Wort „Rasse“ arabischen (raz) oder lateinischen Ursprungs (radix) sein könnte, was so viel wie etwa „Kopf, Anführer, Ursprung oder Wurzel“ bedeutet (vgl. Schirmacher 2009, S. 60; Geulen 2007, S. 14). Im 15. Jahrhundert wird das Wort „Rasse“ als Sammelbegriff für die „Herrenrassen“, für „edles blaues Blut“ benutzt, um Eigenschaften wie Größe bzw. Überlegenheit der adligen Abstammung der jeweiligen Familie zu unterstreichen (vgl. Cremer 2009, S. 7; Geulen 2007; Schirmacher 2007, S. 60).

Der Fremde in der Antike wird als Feind betrachtet, dessen Land man angreifen, seinen Besitz plündern und dessen Menschen versklaven kann. Dies kann durch weiße oder schwarze Herrscher erfolgen. Es gibt keinen Unterschied der Hautfarbe. Die Schwarzen aus Nubien, Ägypten und Äthiopien werden von Römern und Griechen sehr geschätzt, nicht als Barbaren oder Sklaven, sondern als Soldaten, um in ihren Armeen zu dienen oder ihre Länder zu schützen (vgl. Sequeira 2015, S. 105). Die Vorurteile bzgl. der Hautfarbe gibt es bereits in der Antike. Aber der Teint von Schwarzen bzw. ihr Schwarzsein spielt im alltäglichen Geschäft oder im Krieg keine Rolle. Es gibt keine Rassentheorie über die Minderwertigkeit von Schwarzen bzw. von Schwarzsein. Die Antipathie wegen der dunklen Hautfarbe oder der krausen Haare wird nicht erwähnt und Dunkelhäutige werden deswegen nicht von beruflichen, wirtschaftlichen und kulturellen Privilegien ausgeschlossen (ebd.).

Schirmacher behauptet in seinem Buch „Rassismus, alte Vorurteile und neue Erkenntnisse“, dass die Antike sehr multikulturell ist und es deshalb keine Unterscheidung von Rassen, Völkern, Nationen, Nationalitäten oder Staaten, wie wir es heute kennen, gibt. Es liegen auch keinerlei Hinweise vor, die auf die Verachtung bzw. Diskriminierung von Schwarzen in der Antike hindeuten (vgl. Schirmacher 2007, S. 62). Es findet in der Antike ein personeller und kultureller Austausch zwischen Afrika und Europa statt. Es gibt Schwarze in der römischen Armee, wie z. B. den heiligen Mauritius, kirchlicher Schutzpatron der Städte Coburg und Magdeburg. Die Kirchenväter haben gleichfalls viele Afrikaner in ihren Reihen, z. B. Tertullian, Cyprian und Augustinus von Hippo, die sämtlich aus der Provinz Afrika stammen. Behauptet wird, dass es auch Schwarze Päpste gegeben habe, z. B. Papst Gelasius I., ca. 492 – 496 nach Christus. Afrikaner in Europa bzw. in Mitteleuropa sind also nichts Neues, und es gibt keine klaren Hinweise auf Verachtung bzw. Rassismus gegen eine kleine Minderheit von in

Europa lebenden Schwarzen während der Antike bis zur Erfindung der Rasse (vgl. Massingue 2010, S. 11; Sow 2009, S. 100 – 101; Rattansi 2007, S. 13 – 15).

## **2.1 Die Erfindung der Rasse und die Entstehung des Rassismus**

Viele Afrikaner und Afrikanerinnen kommen unfreiwillig in größerer Zahl nach Mitteleuropa. Schwarze Domestiken gehören in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts fast schon zum Alltag in den Höfen Europas (vgl. Massingue 2010, S. 10). Schwarze sind im Mittelalter aber nicht nur Domestiken, sondern auch Soldaten, Musiker, Bauern und Professoren, und gründen im deutschsprachigen Raum Familien, z. B. Angelus Solimanus (1721 – 1796). Er ist Kammerdiener und Reisebegleiter von Fürst Wenzel von Lichtenstein und Logenbruder von Mozart und Haydn (vgl. Oguntoye 2004). Ein anderes Beispiel ist Anton Wilhelm Amo: Er studiert in Halle Philosophie und Rechtswissenschaft und wird Professor der Philosophie an der Universität Jena von 1739 – 1747 (vgl. Hasters 2019, S. 65; Massingue 2010, S. 10; Oguntoye 2004). Schwarze Menschen in Mitteleuropa in der Zeit der Aufklärung und der Klassifizierung von Rassen, als Teil der damaligen Gesellschaft, gründen Familien und üben unterschiedliche Berufe – von Domestiken bis hin zu Professoren – aus (vgl. Massingue 2010, S. 11; Hasters 2019, S. 65). Wie das Leben von Schwarzen aussieht, ist kaum bekannt. Es wird angenommen, dass die Schwarzen zu dieser Zeit in Mitteleuropa ein besonderes Ansehen genießen und keine Verachtung, wie heute üblich ist, kennen (ebd.). Alice Hasters schreibt, dass das Leben von Schwarzen in dieser Zeit ambivalent gewesen sei: Auf einer Seite gehören Schwarze zu den Privilegierten, weil sie als Domestiken oft in königlichen Häusern arbeiten. Auf der anderen Seite sind sie unterdrückt und reduziert auf ihre Hautfarbe (vgl. Hasters 2019, S. 65). Es besteht in der Literatur die Vermutung, dass es Rassismus gegen Schwarze bereits gibt, weil Anton Wilhelm Amo bspw. zurück nach Ghana kehrt (ebd.). Es gibt also vermutlich Rassismus zur Zeit Amos, aber nicht in dem Maße wie nach der Erfindung des Worts Rasse. Es stellt sich die Frage, wer hat den Begriff Rasse erfunden und warum?

In Griechenland unterscheiden Aristoteles und Platon zwischen „Griechen“ und „Barbaren“. Aristoteles bezeichnet die Barbaren als die Menschen, die eine unverständliche Sprache sprechen und somit in seinen Augen zu einer niedrigeren Zivilisationsstufe gehören. Er meint damit, dass sie im Vergleich zu den Griechen minderwertig seien und versklavt werden sollten. Er schafft damit nicht nur eine Theorie der Rassentrennung und sozialen Exklusion, sondern versucht auch die Menschen nach körperlichen Zügen bzw. Merkmalen zu unterscheiden und ihre Verhältnisse zu erklären (vgl. Geulen 2007, S. 20 – 21; Rattansi 2007, S. 14). Der Rassenbegriff wird zum ersten Mal in Europa ca. 1492 – 1497 erwähnt, in Spanien als Folge der Reconquista. Was hat Rasse mit der Reconquista zu tun? Im Jahr 1492 kommt es infolge der Reconquista zur Zwangschristianisierung und Vertreibung von Juden und Moslems aus Spanien. Moslems und Juden werden gezwungen, hohe Steuern zu zahlen, wenn sie ihren

Glauben ausüben wollen. Sie sollen eigentlich zur christlichen Religion konvertieren und sich taufen lassen. Dadurch wird auch die Idee der reinen Rasse bzw. des reinen Bluts eingeführt. Wer Spanier ist, soll beweisen, dass er reines Blut habe (vgl. Arndt 2014; Cremer 2009, S. 1 – 9; Attia und Kleskinkilich 2018, S. 121 – 123; Geulen 2007, S. 14; Schirmmacher 2007, S. 58). Die Gelder aus dieser Steuer finanzieren die Entdeckungsreisen und Kolonisierung Amerikas durch Kolumbus. Nach Attia und Kleskinkilich ist 1492 das Entstehungsdatum des Antisemitismus und des antimuslimischen Rassismus in Europa (vgl. Attia und Kleskinkilich 2018, S. 121 – 123). Mark Terkessidis nennt in seinem Buch „Psychologie des Rassismus“ ebenfalls das Jahr 1492 als das Geburtsjahr des modernen Rassismus, wie wir ihn heute kennen (vgl. Arndt 2014, S. 15; Cremer 2009, S. 1 – 9; Terkessidis 1998, S. 84). Was die Klassifizierung von Menschen in Rassen betrifft, überträgt Francois Bernier (1620 – 1688) als Erster im „Journal des sçavans“ die Vokabel „Rasse“ (race) aus dem Tier- und Pflanzenreich auf die Kategorisierung von Menschen in Rassen nach physischen Merkmalen wie Hautfarbe, Statur und Gesichtsform (vgl. Cremer 2009, S. 1 – 9; Arndt 2014, S. 25 – 29). Der schwedische Biologe Carl von Linné (1707 – 1778) teilt die Menschenrasse auf Basis von physischen und psychischen Merkmalen, sozialen und ästhetischen Kriterien, geistigen und religiösen Eigenschaften, Verhaltensmustern und kulturellen Fähigkeiten in vier Kategorien ein. So beschrieb er das Temperament von schwarzen Menschen als „faul und boshaft“ (vgl. Cremer 2009, S. 1 – 9; Schirmmacher 2007, S. 62; Rattansi 2007, S. 25 – 44).

- Europäer: weiß, sanguinisch, muskulös; vom Verstand geleitet
- Amerikaner: rot, cholerisch, aufrecht; vom moralgeleiteten, freiheitsliebenden Indianer
- Asiate: gelb, melancholisch, steif; vom geschäftstüchtigen Asiaten
- Afrikaner: schwarz, phlegmatisch, schlaff; faul, triebgesteuert Afrikaner (Africanus Niger) (vgl. Schirmmacher 2007, S. 62; Rattansi 2007, S. 25 – 44).

Der Franzose Joseph Arthur Comte de Gobineau gilt als der Erfinder und Anwender von Rasse als politischem Regierungsinstrument. Er behauptet, dass es „höhere“ und „niedere“ Rassen gebe, und führt die Idee des reinen Bluts und den Kampf der Rasse bzw. der Kulturen ein. Er prophezeit, dass die „Vermischung von dem Blut unterschiedlicher Rassen zum Aussterben der weißen Rasse“ führen würde. Dies führt zur negativen Einstellung gegenüber Rassenvermischung bzw. zur Rechtfertigung von Rassentrennung in den Kolonien, in Südafrika (Apartheid), in den USA und zum Eheverbot zwischen Weißen und Schwarzen (vgl. Schirmmacher 2007, S. 62; Rattansi 2007, S. 25 – 44; Sow 2009, S. 82 – 87; Cremer 2009, S. 1 – 9). In Deutschland übersetzt Immanuel Kant (1724 – 1804) das französische Wort „race“ und führt es in den deutschen Sprachgebrauch ein. Er entwickelt ebenfalls seine eigene Rasseskala: 1. die „Race der Weißen“, 2. die „Negerrace“, 3. die „hunnische (mungalische oder kalmuckische) Race“ und 4. die „hinduische oder hindistanische Race“ (vgl. Cremer 2009, S. 1 – 9).

Der Göttinger Universitätsprofessor Christoph Meiners (1747 – 1810) entwickelt die Theorie der Polygenese, die besagt, dass die Menschheit aus zwei Stämmen entstanden ist: dem „tartarischen oder kaukasischen“ und dem „mongolischen“ Stamm. Innerhalb der „mongolischen“ Rasse, so Meiner, bestünden wiederum diverse „Racen“. Die „Racen kaukasischer Abstammung“ seien denen des „mongolischen Stamms“ überlegen (ebd., S. 8). Dieses Verständnis der Rasse in der Aufklärungszeit bildet (auch heute noch) das geistige Fundament für Versklavung, Ausbeutung, Imperialismus, völkische Trennung und für die Rassenideologie des Rechtsextremismus (ebd.).

Im Namen der Rasse entwickelt sich ein makabrer Kommerz zwischen Afrika, Europa und Amerika, der sogenannte Dreieckshandel. Ca. 30 Millionen Schwarze werden deportiert. Geschätzte 12 Millionen Schwarze kommen als Sklaven nach Amerika, und 18 Millionen werden in Plantagen in anderen Ländern des amerikanischen Kontinents eingesetzt (vgl. Arndt 2014, S. 25 – 29). Wie viele Schwarze unterwegs sterben, weiß niemand. Diese Tragödie und das damit einhergehende Verbrechen haben einen Namen: „Maafa“, die große Katastrophe, von der sich Afrika als Kontinent und die Menschen afrikanischer Herkunft bis zum heutigen Tag nicht erholt (vgl. Hasters 2019, S. 61). Wegen des Konzepts der Rasse werden in Deutschland ca. 6 Millionen Juden und ca. 2 000 bis 4 000 Schwarze in Konzentrationslagern ermordet (vgl. Attia und Kleskinkilich 2018, S. 121 – 123). Schwarze Menschen, Juden und PoC werden immer noch in Deutschland aufgrund von Rasse umgebracht, beschimpft und als Menschen zweiter Klasse behandelt. Wegen des Begriffs „Rasse“ wird 1908 in Namibia ein Genozid an den Hereros und Namas verübt. 60 000 bis 80 000 Hereros und Namas werden deportiert und in den ersten deutschen Konzentrationslagern gehalten, wobei nur 16 000 von ihnen überleben (ebd.). Mit der Demokratischen Republik Kongo geht ein Gebiet 80 mal größer als Belgien in den Privatbesitz von Leopold II, König von Belgien und Deutscher aus Coburg über – wegen der Gewinnung des Kautschuks. Unter seiner Herrschaft, gekennzeichnet von äußerster Brutalität und Zwangsarbeit, stirbt fast die Hälfte der kongolesischen Bevölkerung, nach Schätzungen von Wissenschaftlern 15 Millionen Menschen (ebd., S. 61). Wer hat das schreckliche Wort Rasse erfunden und warum?

Susann Arndt führt aus, dass Europäer Rasse und Rassismus erfinden und als politische, psychologische und ökonomische Waffe gegen Schwarze und PoC einsetzen (vgl. Arndt 2014, S. 18): So schreibt Susan Arndt: *„Bei Rassismus handelt es sich [...] um eine europäische Denktradition und Ideologie, die ‚Rassen‘ erfand, um die Weiße ‚Rasse‘ mitsamt des Christentums als vermeintlich naturgegebene Norm zu positionieren, eigene Ansprüche auf Herrschaft, Macht und Privilegien zu legitimieren und sie zu sichern. [...] [Das] Nicht-Wahrnehmen von Rassismus [ist] ein aktiver Prozess des Verleugnens, der durch das weiße Privileg, sich nicht mit (dem eigenen und/oder kollektiven) Rassismus auseinandersetzen zu müssen, gleichermaßen ermöglicht wie abgesichert wird“* (Arndt 2011, S. 43).

Vor diesem Hintergrund ist Rasse ein Produkt des Rassismus, nicht umgekehrt. Anders ausgedrückt: Es gab und gibt keine Rassen, sondern der Rassismus erzeugt Rasse (vgl. Attia und Klesinkilich 2018, S. 121 – 123). Ta-Nehisi Coates konstatiert diesbezüglich Folgendes: „*But race is the child of racism, not the father*“ (DiAngelo 2018, S. 16 – 17). Es bedeutet, dass Rassisten zuerst Rasse erfinden, um die Ausbeutung von Ressourcen zu legitimieren, und dann kommt die Ungleichbehandlung (ebd.).

Das Thematisieren von Rassismus in Deutschland ist heikel. Das liegt daran, dass lange in Deutschland mit einer mangelhaften, verharmlosenden und verwässernden Definition von Rassismus gearbeitet wird (vgl. Frisse 2019). Über Rassismus zu sprechen oder über eigene Rassismuserfahrungen zu berichten, löst eine Form von moralischer Schwere, Wut, und Empörung aus (vgl. Bönkost 2018). Rassismus findet sich überall und wirkt in jeglichen Bereichen der Gesellschaft, ohne dass es von den Menschen der Mehrheitsgesellschaft bemerkt wird. Um besser über Rassismus sprechen zu können, muss man einen Unterschied zwischen Rassisten und rassistisch sozialisierten Menschen machen (vgl. Ogette 2018; Frisse 2019). Nachfolgend wird das Verständnis von Rassismus in der vorliegenden Forschungsarbeit erläutert. Des Weiteren werden verschiedene Definitionen, Ebenen und Erscheinungsformen des Rassismus, Rassismuserfahrungen, der Stand der Rassismusforschung in Deutschland und der Erklärungsansatz des kritischen Weißseins aufgezeigt

## 2.2 Rassismusverständnis

Diskriminierung ist der Oberbegriff für sämtliche Formen von Benachteiligung. In diesem Sinne ist Rassismus eine Form von Diskriminierung. Fast alle Menschen machen im Lauf ihres Lebens Erfahrungen der Diskriminierung (Benachteiligung) oder werden sie machen. Diskriminierung trifft dahingehend jegliche Menschen aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht (Sexismus), Klasse bzw. Schicht bzw. soziale Herkunft (Klassismus), Lebensalter (Ageism), Diskriminierung gegen Kinder und Jugendliche (Adultismus), Behinderung (Ableism), Körpergröße (Lookismus) und/oder sexueller Orientierung (Homophobie) (vgl. Reddy 2019, S. 35).<sup>31</sup> Es gibt eine weitere Gruppe von Menschen in Deutschland, die ebenfalls Benachteiligung (Diskriminierung) erfahren, weil sie als „fremd, nicht-europäisch oder nicht-weiß“ wahrgenommen werden: PoC. Sie werden auch aufgrund von Sprache und/oder Akzent, Religionszugehörigkeit, Kultur und/oder Namen benachteiligt. Zu rassifizierten Gruppen gehören die Schwarzen bzw. Menschen afrikanischer Herkunft, die Türkischstämmigen, die Araber und die Sinti-Roma (vgl. Maisha-Auma 2017). Es gibt keinen Rassismus gegen Weiße in Deutschland (vgl. Hoeder 2020; Soltan 2020; Giesa 2020). Wenn weiße Deutsche in einem Viertel leben oder in

<sup>31</sup> ADS: Diskriminierungsmerkmale unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht\\_und\\_gesetz/Diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/Diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale_node.html) Stand 17.02.2020



eine Schule gehen, wo sie in der Minderheit sind, machen sie Minderheitserfahrungen. Sie werden als „Kartoffeln“, „Scheiß-Deutsche“ oder „Nazi“ beschimpft. Dies empfinden viele weiße Deutsche als „Rassismus“ (vgl. Hoeder 2020; Soltau 2020; Giesa 2020). Wenn sie bspw. in Afrika oder Asien aufgrund ihrer Haut- und Haarfarbe auffallen, bekommen sie das Gefühl, dass sie anders sind und als „fremd“ behandelt werden. Diese Erfahrung ist sicherlich unangenehm und vielleicht auch ausgrenzend. Aber das ist kein Rassismus. Man kann diese Erfahrungen mit Ablehnung, Vorurteilen oder Diskriminierung beschreiben, aber es handelt sich hierbei nicht um Rassismus. Genauso erleben bspw. weiße Franzosen, Engländer, Dänen oder Schweden keinen Rassismus in Deutschland (vgl. Hoeder 2020).

### 2.2.1 Rassismus: Zwei Seiten einer Medaille

Beim Rassismus geht es um Weißsein, weiße Privilegien und um den Diskurs über Weißsein, Macht und Privilegien (vgl. Mühe 2017, S. 12 – 15; Leiprechts 2016, S. 232; DiAngelo 2018, S. 15 ff.; Hyatt 2015; Lück 2015; Bonilla-Silva 2014).

*„Bei Rassismus handelt es sich [...] um eine europäische Denktradition und Ideologie, die ‚Rassen‘ erfand, um die weiße „Rasse“ mitsamt des Christentums als vermeintlich naturgegebene Norm zu positionieren, eigene Ansprüche auf Herrschaft, Macht und Privilegien zu legitimieren und sie zu sichern. Diese historisch gewachsene und im Laufe der Jahrhunderte ausdifferenzierte Ideologie produzierte und produziert rassistisches Wissen, hat sich ebenso facettenreich wie wirkmächtig in Glaubensgrundsätzen, (Sprech-)Handlungen und identitäre Muster eingeschrieben und sich – unabhängig davon, ob Weiße dies anerkennen oder nicht – die Welt passfähig geformt. Rassismus gehört zweifelsohne zu den am meisten gravierenden und folgenschwersten historischen Hypothesen, mit denen sich die Welt auch im 21. Jahrhundert auseinanderzusetzen hat, denn die symbolische Ordnung von „Rasse“ hat sich strukturell und diskursiv in Machthierarchien und Wissensarchive eingeschrieben“ (Arndt 2011, S. 43).*

### Was ist Weißsein?

Wenn es um Fragen der Integration, des Rassismus, der Ungleichheit und sozialen Ungerechtigkeit geht, schlägt Robin DiAngelo (2018) vor, dass die Kategorie „Weißsein und seine Privilegien“ betrachtet werden muss (vgl. Tißberger 2016, S. 26 – 29; Marmer 2016, S. 25 – 29; Marmer 2018, S. 291 – 293). Weiße Menschen haben von Kindheit an gelernt, ihre Rasse, ihr Weißsein und Privilegien zu verleugnen und verschiedene Mechanismen des Ausschlusses und der Reproduktion rassistischer Denk- und Handlungsmuster bewusst oder unbewusst zu reproduzieren, um die eigene Machtposition in der Gesellschaft und die eigenen Privilegien aufrechtzuhalten (vgl. Matias und DiAngelo 2013, S. 11 – 12).

Weißsein ist Norm und Normalität in Deutschland: Susan Arndt konstatiert, dass Deutschland zu allen Epochen – von der Aufklärung über die Kolonisierung bis hin zum Nationalsozialismus – zur Konstruktion von Schwarzen und PoC als „Andere“ und zur Erhebung des „Weißseins“ als „naturgegebene Norm“ beiträgt (vgl. Arndt 2014, S. 26 – 29). Es wird eine Theorie der Rasse, die Ideologie des Rassismus und der Mythos der Überlegenheit des weißen Mannes

erfunden, um die Sklaverei und die Kolonisation rechtfertigen zu können. Das Sozial-Konstrukt „Weißsein“ wird als Naturgewalt, gottgegebene Norm, als unsichtbare Normalität bzw. als gesetzte Norm etabliert, an der sich alle Nicht-Weißen messen lassen müssen bzw. gemessen werden. Die Etablierung des Weißseins als Norm ist die Ursache des Rassismus. Rassismus ist deswegen ein europäisches Problem (vgl. Arndt 2009, S. 24 – 28; Arndt 2014, S. 26 – 29).

Wer war Ihre Lehrerin bzw. Ihr Lehrer in der Grundschule und anschließend auf der weiterführenden Schule? Wie viele von Ihnen waren nicht weiß? Wie viele Schüler in ihrer Klasse hatten einen sogenannten Migrationshintergrund? Wie viele Professoren mit Migrationshintergrund gibt es an den Universitäten? Wie viele Studenten mit Migrationshintergrund gibt es? Schauen Sie sich die Ausbildungsplätze oder die Belegschaft in Firmen an: Wie viele haben eine andere Hautfarbe als weiß? Wer hat Ihre Geschichtsbücher geschrieben und aus welcher Perspektive? Was ist die „Rasse“ der Charaktere in den Filmen und Fernsehsendungen, die Sie schauen? Welche Charaktere spielen Weiße, welche PoC? Wie divers war die Nachbarschaft, in der Sie aufgewachsen sind? Wer sind Ihre engsten Freunde? (vgl. DiAngelo 2018, S. 7).

Die meisten Weißen leben segregiert, heiraten unter sich, arbeiten unter sich und stellen sich gegenseitig ein. Sie kennen viele PoC nur durch Bilder, Witze, Kommentare und/oder Berichte durch die Medien. Alles in Deutschland ist im weißen Bereich bzw. in weißen Händen und alles soll auch im weißen Bereich bleiben. So ist auch die erste Funktion des Rassismus, den Status quo zu erhalten (vgl. DiAngelo 2018, S. 14). Alles soll bleiben, wie es ist: WEISS. Aus diesem Grund verhindert Rassismus, dass die Vielfalt, die es in Deutschland gibt, in allen Bereichen der deutschen Gesellschaft sichtbar wird, und dient der Erhaltung der „weißen Überlegenheit, indem weiße Räume weiß bleiben“ (vgl. DiAngelo 2018, S. 65 – 69). Martina Tißberger schreibt Folgendes über die Unvermeidlichkeit des Weißseins in Deutschland und die Irritation von Weißen, wenn sie das erste Mal mit einer nicht-weißen Person im professionellen Kontext, z. B. als Dienstleister oder wie in meinem Fall als Dozent an der Hochschule und Universität konfrontiert werden: *„Sie erwarten eine weiße\* Person, wenn es darum geht, eine professionelle Dienstleistung zu erhalten. Rassistisch markierte Personen werden von Weißen\* als hilfsbedürftig, gering qualifiziert, kriminell, ungebildet, rückständig und gefährlich wahrgenommen“* (Tißberger 2016, S. 26).

## **Weißsein ist Macht**

Eine Wirkfunktion des Rassismus ist, jeder Person ihre Rolle in der Gesellschaft zuzuweisen. Oben auf der Leiter stehen die Weißen und unten stehen die Schwarzen und PoC (ebd.). Macht wird hier verstanden als Form von Kapital nach Bourdieu: ökonomisches, kulturelles, soziales und politisches Kapital (vgl. Hormel und Scherr 2010, S. 11). Rassismus kann nicht ohne die gesellschaftliche Durchsetzungsmacht funktionieren. Koray Yilmaz Günay schreibt diesbezüglich Folgendes über Rassismus *„Als gesellschaftliches Verhältnis, das den Einschluss der einen und den Ausschluss der anderen organisiert, ist Rassismus angewiesen auf soziale, ökonomische und politische Macht, die die (Ab-)Wertungen anderer Gruppen durchsetzt und reale oder vermeintliche Verschiedenheit zu*

*gelebter Ungleichheit macht – etwa beim Zugang zu politischen Partizipationsrechten, zu Wohnraum, Bildung und Ausbildung und Arbeit, aber auch im Freizeitbereich (etwa beim Zugang zum Fitnessstudio oder in die Diskothek“ (Yilmaz-Günay 2018, S. 127 – 135).*

Zu politischer, ökonomischer, kultureller und sozialer Macht kommt ebenfalls die Definitionsmacht, also die Macht „andere“ Menschen, z. B. Schwarze und PoC, als fremd, gefährlich und/oder faul in den Medien oder durch die Produktion und Verbreitung von vermeintlichem Wissen zu markieren und zu brandmarken.

Zur Definitionsmacht gehört auch die Macht, Schwarze, PoC und deren Verbündete (Weiße, die sich für Gleichbehandlung und für Schwarze und PoC in der Gesellschaft einsetzen) einzuschüchtern, um Rassismus nicht zu einem Tagesordnungspunkt zu machen. Wenn bspw. ein Schwarzer auf der Arbeit zu einem Weißen sagt: „Was du gerade sagst, ist rassistisch“, geht der Weiße zu anderen Weißen, um zu erzählen, dass der Schwarze ihn einen Rassisten genannt hat. Die Weißen verbünden sich gegen den Schwarzen und meiden ihn. Neben dem Verlust von Bekanntschaften ist auch die Arbeitsstelle gefährdet. Dies ist eine Form der weißen Solidarität (vgl. DiAngelo 2018, S. 57 – 59).

Verbündete, die sich für Minderheiten einsetzen, werden Benachteiligungen, Druck und Ausgrenzung von anderen Weißen – genau wie die vom Rassismus Betroffenen – erleben. Laut Robin DiAngelo ist eine andere Form der weißen Solidarität das Verhalten von Weißen, die sich für Schwarze einsetzen wollen, aber aus Angst vor Konsequenzen durch andere Weiße „neutral“ bzw. „inaktiv“ bleiben.

Um Rassismus zu bekämpfen, müssen weiße Menschen zuerst bereit sein zu erkennen, dass sie durch ihre Hautfarbe eine Machtposition mit Privilegien innehaben. Und dann müssen sie bereit sein, mit der weißen Solidarität zu brechen (ebd.).

Wer hat in Deutschland politische, ökonomische, soziale, kulturelle und juristische Macht? Welche Hautfarbe haben die 1 000 reichsten Menschen in Deutschland? Welche Hautfarbe haben 95 Prozent der Abgeordneten in Deutschland? Welche Hautfarbe haben die Ministerpräsidenten der Bundesländer und ihre jeweiligen Regierungen? Welche Hautfarbe haben die Generäle der Bundeswehr, die Polizisten, die Lehrer, die Journalisten und die Entscheidungsträger des Fernsehens? Wer hat die Kontrolle über die Medien und den Bildungsbereich? Die Weißen (ebd.). Die Weißen haben die Macht zu entscheiden, wer in den Arbeitsmarkt integriert wird und wer nicht. Die Weißen haben die Macht zu definieren, wer zu Deutschland gehört und wer nicht. Die Weißen entscheiden, wer aufs Gymnasium geht und wer nicht. Die Frage einer gelungenen bzw. misslungenen Integration hängt meines Erachtens mit der Haltung der weißen Mehrheitsgesellschaft gegenüber der Minderheit, den PoC, zusammen. Wenn die Weißen wirklich wollten, könnten sie ihre Macht nutzen, um das „System“ für alle Menschen gerecht, einfach und zugänglich zu machen – unabhängig von Hautfarbe, Herkunft und/oder

Religion, indem sie ihre Vorurteile, ihre Diskriminierung und andere Formen von Barrieren zu den Gütern der Gesellschaft „beiseite räumen“.

Als „weiße Privilegien“ werden die Vorteile, die Weiße in der deutschen Gesellschaft haben, nur weil sie weiß sind, definiert. Diese Privilegien, also Vorteile, vereinfachen das Leben von Weißen und ziehen sich durch alle Lebensbereiche der Gesellschaft, z. B. bei der Wohnungs- oder Arbeitssuche, im Kindergarten, in der Grundschule, im Gymnasium und an der Universität, in Vereinen, in der Freizeit oder im Fußball (vgl. Apraku 2019, S. 4). Die Bevorzugung von Weißen in der Gesellschaft bewirkt, dass gesellschaftliche Ressourcen wie Arbeitsplätze, Bildung oder Justiz zwischen Weißen, Schwarzen und PoC ungleich verteilt werden. Damit wird eine Zweiklassengesellschaft mit ungleichen Machtverhältnissen und ungleichen Zugangschancen erhalten bzw. geschaffen (ebd.). Es entstehen Vorteile für weiße Menschen und Nachteile für Schwarze bzw. PoC. Deprivilegierung spricht für die Ausgrenzung und Benachteiligung von Schwarzen auf der einen Seite und Privilegierung für die Zugehörigkeit und Bevorzugung von weißen Menschen auf der anderen Seite (ebd.). In Deutschland als „weiß“ geboren und sozialisiert zu sein, bietet die Freiheit, überall im Land zu arbeiten, zu reisen und sich zu bewegen, ohne sich Gedanken machen zu müssen. Als Schwarzer hat man diese Freiheit aufgrund der Hautfarbe nicht (vgl. Ogette 2018, S. 68; Marmer 2019, S. 296 – 297). Weiße können Schwarzen oder PoC in die Haare greifen ohne jegliche Konsequenzen. Wenn ein weißer Mensch redet, nehmen die Leute ihn ernst. Sie können abends in einen Club gehen, ohne mit dem Türsteher diskutieren zu müssen. Ihre Existenz, Zugehörigkeit, Loyalität und ihr Deutschsein wird nicht ständig infrage gestellt (vgl. Kinshasa 2019). Es ist anstrengend, Weiße zu überzeugen, dass sie aufgrund ihrer Hautfarbe Vorteile in Deutschland genießen bzw. bevorzugt werden. Wenn Weiße mit dieser Tatsache konfrontiert werden, reagieren sie „allergisch“ und beleidigt. Sie schauen in ihrer Biografie bzw. familiären Geschichte nach und finden keine Vorteile, die sie mit ihrer Hautfarbe in Verbindung bringen können. Was sie vergessen, ist die Tatsache, dass sie weiß geboren, aufgewachsen und sozialisiert sind und dass sie verschiedene Privilegien genießen. Auch wenn sie bspw. arm geboren und aufgewachsen sind, gehören sie zu der Gruppe von Menschen, die das „System“ bevorzugt. Sie profitieren von ihrem Weißsein, ob sie es wollen oder nicht. Die österreichische Journalistin Imoan Kinshasa gibt ein treffendes Beispiel dafür, was ein Privileg ist: *„Die meisten Menschen tragen eine Schuhgröße zwischen 35 und 45. Wer Übergröße trägt, hat schon weniger Auswahl im Schuhgeschäft. Aber ab Schuhgröße 49 muss man in ein Spezialgeschäft gehen. Das ist lästig, teuer und aufwendig, aber man kann sich damit arrangieren. Wenn man Menschen mit einer Schuhgröße zwischen 35 und 45 fragt, ob sie sich beim Schuhkauf gehindert fühlen, sagen die meisten sicher nein. Das Übergrößen-Problem kennen sie einfach nicht. Das ist ein Privileg. Ich gönne es allen, einfach in ein beliebiges Geschäft gehen zu können, um Schuhe zu kaufen. Aber jemand mit Normgrößen kann einfach nicht für alle Schuhkäufer sprechen“* (Kinshasa 2019).

Wachendorfer beschreibt die Privilegierung der Weißen folgendermaßen: *„So ist es für Weiße in der Regel selbstverständlich, dass sie unbehelligt durch die Straßen gehen können, dass sie zum Beispiel in der*

*U-Bahn, am Arbeitsplatz, beim Einkaufen nicht mit ihrer Hautfarbe konfrontiert werden, beispielsweise ihre Sprachkenntnisse nicht begründen oder Auskunft über ihre Herkunft geben müssen. Diese Formen der Diskriminierung, die nicht unbedingt bewusst oder böswillig sind, sind schwer zu benennen und zu bekämpfen, da viele Weiße eine sehr enge Definition von Rassismus vertreten, die subtile und verdeckte Formen nicht mit einbezieht“ (Marmer 2019, S. 296 – 207; Wachendorfer 2006, S. 55).*

## **Der Diskurs in Deutschland über Rassismus**

Rassismus ist ein Unwort in Deutschland. Rassismus wird mit Rechtstextremismus, Ausländerfeindlichkeit, Fremdenfeindlichkeit, Ideologie der Ungleichwertigkeit, Ku-Klux-Klan, Hass und etwas Bösem gleichgesetzt (vgl. Rommelspacher 2011, S. 25 – 34; Hasters 2019, S. 11 – 20; Chebu 2019, S. 13 ff.). Geschichtlich erinnert der Rassismus an die Grausamkeit der Sklaverei, an die Ausbeutung, Vergewaltigungen und die Genozide während der Kolonisierung und an den Völkermord des Nationalsozialismus (vgl. Arndt 2014, S. 21 – 25). Aus diesem Grund erregt das Thematisieren von Rassismus Scham und Schuldgefühl (vgl. Rommelspacher 2011, S. 25 – 43). Alice Hasters schreibt, dass bei den Deutschen die Alarmglocken angehen, sobald sie das Wort Rassismus hören. Es wirke so, als ob man eine Gießkanne voller Scham ausgekippt hätte. Die Empörung ist oft groß, weil man meint, dass Rassismus eine Sache der Vergangenheit sei. Kein Land der Welt habe sich so viel Mühe gegeben, seine rassistische Vergangenheit aufzuarbeiten wie Deutschland, „deshalb sei es jetzt gut“ (vgl. Hasters 2019, S. 14; Chebu 2016, S. 12; Rommelspacher 2011, S. 25 – 34). Wenn man Rassismus hört, hört man: „Du bist ein schlechter Mensch. Du bist böse. Du bist ein Nazi“ (Hasters 2019, S. 15). Alle Studien zeigen, dass sich Rassismus bzw. rassistisches Gedankengut des Nationalsozialismus in der Mitte der Gesellschaft befindet. 64 Prozent aller Deutschen meinen, dass Rassismus ein sehr großes oder großes Problem ist. 62 Prozent der deutschen Bürger im Westen, 71 Prozent der deutschen Bürger im Osten, 68 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund und 63 Prozent der Menschen ohne Migrationshintergrund meinen, dass Rassismus ein Problem in Deutschland ist (vgl. ARD-Deutschland Trend, Infratest Dimap 2018, S. 2 – 3). Der Diskurs von Menschen in der Mitte der Gesellschaft bezüglich Rassismus besagt, dass nur böse Menschen Rassisten sein können: „Ich bin aber kein böser Mensch. Ich bin kultiviert, weltoffen und tolerant und sehe keine Farbe“. Die bösen Menschen sind in der rechten Szene, in der NPD, bei der AfD und bei Pegida. Sie sind gegen Ausländer. Unter Rassismus wird also Apartheid und Segregation nach Hautfarbe verstanden. Es gibt Gruppierungen, die bekennende Rassisten sind und den Holocaust, den Kolonialismus und die Versklavung von Schwarzen verleugnen oder rechtfertigen (vgl. DiAngelo 2018, S. 1 – 5). Rassismus ist inzwischen ein so schlechtes *Label* geworden, dass sogar die Rassisten nicht mehr als Rassisten antreten wollen. Die AfD bspw. sieht sich als eine Partei der Mitte. Diese Denkweise bzw. die Verschiebung des Rassismus an den Rand der Gesellschaft und die Verleugnung von eigenen Rassismen, Machtpositionen und Privilegien machen es den Weißen schwer, über Rassismus zu sprechen

(ebd.). Diese Denkstruktur tabuisiert mit ihrer Ideologie der „Farbenblindheit“ das Thema Rassismus in Deutschland. Farbenblindheit verhindert das offene Gespräch über Rassismus, weil jeder ein „guter Mensch“ sein will. Viele formulieren, dass sie keine Farbe sehen und alle Menschen gleich behandeln würden. Es gibt den Mythos, dass wir alle gleich seien, den Mythos der Farbenblindheit, den Mythos der „bösen“ und der „guten“ Weißen oder den Mythos, dass wir alle anders seien (vgl. Arndt 2009, S. 346 – 355). Der Abwehrmechanismus des Weißseins, welcher den Rassismus aufrechterhalten bzw. die weißen „Räume“ für Weiße freihalten will, erschafft die voranstehenden Mythen. Es sind nicht nur die Mitglieder der rechten Szene oder des Ku-Klux-Klans, die an die Überlegenheit der Weißen glauben und den Rassismus am Leben erhalten, sondern auch die sogenannten Progressiven und Liberalen, welche die genannten Abwehrmechanismen erfinden und gebrauchen, um über den eigenen Rassismus schweigen zu können bzw. den Rassismus zu dethematisieren. Wir dürfen nicht vergessen, dass die Mehrheit der Rassismuserfahrungen, die schwarze Menschen im Alltag machen, aus der Mitte der Gesellschaft kommen. Das sind Menschen, die wir kennen und mögen. Das können der Opa oder die Oma sein, ein Lehrer, ein Freund der Familie, Menschen, die wir kennen und mögen. Wir akzeptieren und tolerieren die Rassismen, die von ihnen kommen, weil wir der Meinung sind, dass sie gute Menschen sind: „Ich kenne den, der ist in Ordnung“. Oder wir hören der rassistischen Rede am Esstisch zu, weil wir den Frieden wahren und den Konflikt vermeiden wollen. Indem man sich auf das Postulat der Aufklärung „Alle Menschen sind gleich“ stützt, werden automatisch unter dem Deckmantel der Gleichheit der Weiße als Subjekt, die Machtfunktion und das Privileg des Weißseins, die ungleiche Behandlung von Schwarzen und die Prozesse ihres Zustandekommens etabliert und gefestigt (vgl. Arndt 2009, S. 340). Indem ein Weißer sagt, „Ich bin ein guter Weißer. Ich bin nicht mehr weiß“, wird diese rhetorische „Gymnastik“ genutzt, um Rassismus zu negieren (ebd.). DiAngelo sagt bezüglich der Farbenblindheit, dass nicht die Konservativen mit ihrer Leitkultur und Hetze den PoC und ihrer gesellschaftlichen Gleichstellung am meisten schaden, sondern die Liberalen, Progressiven und Linken. *„Weiße Linke und Liberale können oft selbstgefällig sein, weil wir denken, dass wir schon alles wissen über Rassismus, dass wir uns daher nicht rassistisch verhalten und nichts mehr lernen können. Deshalb sind wir nicht offen für Diskussionen. Und weil unsere Identitäten so tief verbunden sind mit der Idee, progressiv und links zu sein, können wir noch ablehnender reagieren, wenn jemand suggeriert, dass wir uns rassistisch verhalten. Aber gleichzeitig sind es gerade linke und liberale Weiße, die viel mit people of color zu tun haben, mit ihnen arbeiten, befreundet sind, zusammenleben. Und trotzdem können sie nicht mit uns über ihre Erfahrungen sprechen. Ich schätze, viele der people of color, die jetzt unter dem Hashtag ihre Erfahrungen mit Rassismus geteilt haben, hatten diese rassistischen Interaktionen mit Weißen, die sich als liberal oder links einstufen würden“* (DiAngelo 2018, S. 5).

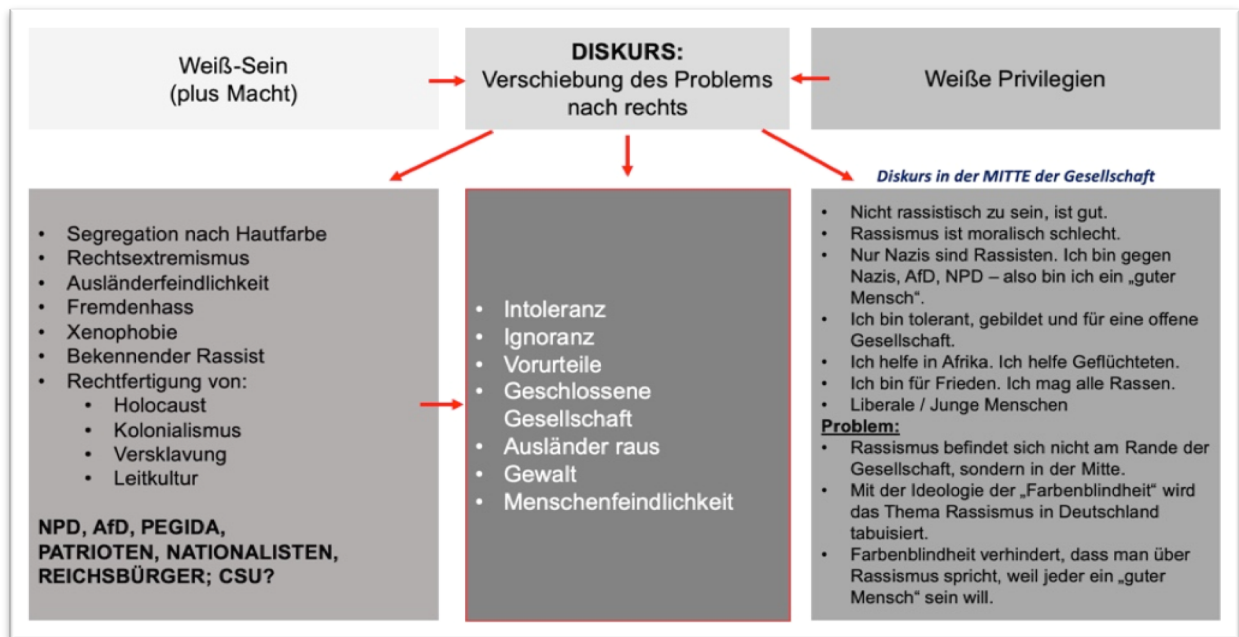


Abbildung 3: Die zwei Seiten des Rassismus; eigene Darstellung.

Heutzutage wird der Begriff Rassismus inflationär angewendet: „Alles Rassisten!“ vs. „Es gibt keinen Rassismus“ (vgl. Hoeder 2020; Giesa 2020; Reichel 2017; Damagüler 2017, S. 82 – 84; ICERD 2015). Anhand voranstehender Abbildung wird verdeutlicht, wie Rassismus sich in der Gesellschaft reproduziert und worauf Rassismus beruht (vgl. Alexopoulou 2018; DiAngelo 2018). Sie zeigt ebenfalls, warum Rassismus in der Mitte der deutschen Gesellschaft tabuisiert wird (vgl. Alexopoulou 2018; Auma 2017; Geulen 2015). Von links nach rechts illustriert die Abbildung die zwei Seiten des Rassismus: Weißsein plus Macht und weiße Privilegien (vgl. Graefer 2020; Klaus und Schubert 2020; Baum und Franzke 2020; Bayerischer Rundfunk 2020; Meier 2020; Hyatt 2015).

### Wie wird Rassismus reproduziert?

Das Schaubild hilft zu verstehen, wie Rassismus als System tief in der Gesellschaft verankert ist und warum es schwierig ist, darüber in Deutschland zu sprechen (vgl. Attia und Keskenkilich 2017, S. 122). Die Grundannahme lautet, dass Menschen aus der Mitte an Fairness, Gerechtigkeit und Gleichbehandlung glauben und niemanden verletzen bzw. diskriminieren wollen. In der Praxis aber reproduzieren Menschen aus der Mitte Rassismus bewusst oder unbewusst (vgl. Bönkost 2020; DiAngelo 2018, S. 5 – 9; Ogette 2018). Schwarze Menschen und PoC machen Rassismuserfahrungen in der Familie, im Freundeskreis, im Kindergarten, in den Schulen, an weiterbildenden Institutionen, in der Kirche, im Freizeitbereich, mit der Polizei, auf der Arbeit oder während des Alltags. Sie erleben diese Rassismuserfahrungen mit Menschen, die sich für „gute Menschen“, für tolerant, fair und vor allem für antirassistisch und rassismuskritisch halten oder in Räumen, die als rassismus- und diskriminierungsfrei gelten (vgl. Bönkost

2020; Ogette 2018; DiAngelo 2018). In Deutschland sind Rassisten die „Anderen“ – die Bösen, die Nazis, die schlechten Menschen (vgl. Rommelspacher 2011; DiAngelo 2018, S. 7 – 14) bzw. der bekennende Rassist, der glaubt, dass nicht-weiße Menschen wie Schwarze, Asiaten, Türkischstämmige, Sinti und Roma genetisch minderwertig seien (vgl. Kendi 2019). Verschiedene Untersuchungen belegen allerdings, dass 47 Prozent der Deutschen der Meinung sind, dass es zu viele Ausländer gebe (vgl. Zick und Klein 2014, S. 13). 31 Prozent glauben, dass es eine natürliche Hierarchie zwischen Schwarzen und Weißen gebe (vgl. Zick et al. 2011). 26 Prozent der Deutschen meinen, dass Menschen mit schwarzer Hautfarbe nicht zu Deutschland gehören würden (vgl. [www.opferperspektive.de/alltagsrassismus.pdf](http://www.opferperspektive.de/alltagsrassismus.pdf) Stand 01.03.2021). Laut 13 Prozent der Deutschen sollten Schwarze und Weiße nicht heiraten (vgl. Zick et al. 2011). Es gibt also eine Diskrepanz zwischen einer offenen, toleranten Gesellschaft einerseits und der praktischen Akzeptanz der Diskriminierung von Schwarzen und PoC im Alltag andererseits. Das Ausmaß der rassistischen Einstellung und der Diskriminierungseinstellung in Deutschland liegt zwischen 25 und 60 Prozent (vgl. Rommelspacher 2009, S. 33). Dies bestätigt, dass Rassismus überwiegend in der Mitte der Gesellschaft wiederzufinden ist. Und das macht es – laut Birgit Rommelspacher – so schwer, über Rassismus zu sprechen, weil man die Hälfte des Volks als rassistisch bezeichnen müsste (ebd.). Zumal die Untersuchungen kaum Aussagen über subtilere und unauffälligere Formen von Rassismus machen (vgl. Rommelspacher 2009, S. 33; Leiprecht 2016, S. 236 – 237). Für Menschen aus der Mitte der Gesellschaft ist es deshalb schwierig, ihre soziale „Brille“, mit der sie aufgewachsen sind und durch die sie die Welt betrachten, abzunehmen und eine andere Perspektive einzunehmen (vgl. Ogette 2018).

### **Worum geht es bei Rassismus?**

Es gibt keinen Rassismus ohne Macht und Privilegien. Die Funktion des Rassismus ist es, die durch Kolonialismus und Versklavung entstandenen Vorteile zu erhalten. In diesem Kontext ist es wichtig zu verstehen, was „Weißsein“ bedeutet und was weiße Privilegien als Erbe des Kolonialismus und der Versklavung bzw. der Erfindung und Einteilung von Menschen in Rasengruppen bedeutet. Susan Arndt schreibt diesbezüglich: *„Damit der dieser binaren Unterscheidung (Weiße in der Oberstufe alle Rasse, und Schwarze ganz unten der Skala) zugrunde liegende Klassifikationsprozess gesellschaftlich wirkmächtig wird, muss jedoch eine Gruppe im Prozess gesellschaftlicher Durchsetzungsmacht sein. So entstehen [...] rassistische Ideologien immer dann, wenn diese Produktion von Bedeutungen mit Machtstrategien verknüpft ist und diese dazu dienen, bestimmte Gruppen vom Zugang zu kulturellen und symbolischen Ressourcen auszuschließen. Die Diskriminierung, Entmachtung und Destabilisierung von [...] als „Andere“ Konstruierten, dient dabei ebenso dazu, die eigene Macht und Privilegien abzusichern. Aufgrund seiner historischen Entstehungskontexte ist Rassismus als eine weiße Ideologie zu betrachten, die auf der Macht und den Privilegien Weißer beruht“* (Arndt 2015, S. 3).



## **Wir alle sind rassistisch sozialisiert**

Es geht darum zu erkennen, dass Rassismus eine gesellschaftliche Machtstruktur ist, die Privilegien und Zugänge nach Hautfarbe, Kultur, Herkunft und/oder Religion verteilt (vgl. Wiedenhöft 2020). Das Leugnen von Rassismus bzw. die Verschiebung des Rassismus an den Rand der Gesellschaft ist das Herz des Rassismus (vgl. Masurczak und Kirchner 2021; Paris 2020). Rassismuskritik bzw. Anti-Rassismus bedeutet, die Verleugnung von Rassismus nicht länger zu akzeptieren und rassistischen Ideen grundsätzlich entgegenzutreten (vgl. Kluy 2020; O-hanwe 2020; Zusammenleben e.V. 2020). Rassismus ist ein System, das vor ca. vierhundert Jahren etabliert wird – zum Nachteil von Schwarzen und PoC. Da Rassismus im Kontext der Kolonisierung und Versklavung entsteht, sind wir alle rassistisch sozialisiert. Weiße haben das Gefühl der Überlegenheit gegenüber Schwarzen und PoC internalisiert; Schwarze haben das Gefühl der Inferiorität verinnerlicht (internalisierte Unterdrückung), weshalb sie immer wieder durch Assimilation versuchen, wie Weiße zu handeln (vgl. Frisse 2019; Mikalo 2018; Amjahid 2017). Araber versuchen bspw., sich gegenüber Schwarzen in Deutschland als „weißer“ zu konstruieren (vgl. Amjahid 2017). Tupoka Ogette schreibt dazu: *„Wir sind in einer Welt aufgewachsen, der seit über dreihundert Jahren Rassismus tief in den Knochen steckt. So tief, dass es keinen Raum gibt, in dem er nicht zu finden ist. Und einfach dadurch, dass Du in dieser Welt lebst, wurdest Du Teil des Systems. In der Art, wie Du über Dich und über andere sprechen und denken gelernt hast: durch Kinderbücher, die Du vorgelesen bekommen hast, die digitalen Medien, die Du von klein auf konsumiert hast, Deine Schulbücher ... alles. Kurz gesagt: Du bist rassistisch sozialisiert worden. So, wie viele Generationen vor Dir, seit über dreihundert Jahren“* (Graefer 2020).

## **Verhalten von Menschen aus der Mitte hinsichtlich Rassismus**

Weiße aus der Mitte der Gesellschaft entwickeln ein Repertoire an verinnerlichten Verhaltensweisen, um sich als nicht rassistisch bzw. als ein „guter Weißer“ zu präsentieren. Das Ziel ist die Verteidigung von weißen Räumen, also der eigenen Machtstellung und Privilegien in der Gesellschaft (vgl. Bönkost 2020; DiAngelo 2018, S. 8 – 9). Diese weißen Menschen demonstrieren das Bedürfnis, vor anderen als nicht rassistisch zu gelten. Das Thema Rassismus wird für die Selbstdarstellung und Selbstinszenierung als rassismus-kritischer bzw. anti-rassistischer Mensch genutzt: In der Öffentlichkeit ist man gegen Rassismus, aber wenn die Weißen unter sich sind, also in weißen Räumen, kann man auch rassistische Sprache benutzen oder rassistisch argumentieren (vgl. Bönkost 2020).

**Hypokrisie** beschreibt das doppelmoralische Verhalten von Weißen aus der Mitte der Gesellschaft. Wenn sie unter sich in weißen Räumen sind – in der Familie oder am Esstisch nur mit weißen Freunden –, verhalten sie sich anders als in der Öffentlichkeit (vgl. Bönkost 2020). Wenn das Thema Rassismus in der Öffentlichkeit angesprochen wird, werden sie emotional, verabscheuen Rassismus und sind bereit, alle Menschen aufzurütteln. Aber beim

rassistischen Verhalten von Freunden, Familienmitgliedern oder Kollegen in weißen Räumen halten sie sich zurück bzw. äußern sich nicht (vgl. Vu 2018).

**Farbenblindheit** in Bezug auf Macht und weiße Privilegien beschreibt eine Haltung, die vermeintlich keine Farbe sieht, um alle Menschen gleich zu behandeln bzw. gleich zu betrachten (vgl. Edwards 2017, S. 12 – 13; Bönkost 2017, S. 2). Soziale Ungerechtigkeit und Disparität in der Gesellschaft hätte nichts mit der Hautfarbe oder Herkunft zu tun. Sie beruht auf der Idee der eigenen Leistung (Meritokratie) bzw. auf der Überzeugung, dass jeder Mensch die gleiche Opportunität hat, um erfolgreich zu sein. Wenn man hart arbeitet, wird man Erfolg haben. Wenn man es nicht schafft, dann ist nicht die Hautfarbe, die Herkunft, das Geschlecht oder der Rassismus die Ursache, sondern die Person selbst ist verantwortlich für ihren Misserfolg (vgl. Frisse 2019; Bönkost 2017).

### **Abwehrmechanismen beim Thematisieren des Rassismus**

Über Rassismus zu sprechen ist für Menschen aus der gesellschaftlichen Mitte in der Regel unangenehm. Jule Bönkost nimmt folgende Reaktionen von weißen Studierenden in ihren Vorlesungen zum Rassismus wahr, die sie als „weiße Emotionen“ bezeichnet: *„Es entstehen tiefgreifende Gefühle wie Angst, Schuld, Enttäuschung, Wut, Verzweiflung, Irritation, Hoffnungslosigkeit, Traurigkeit, Schwäche, Pessimismus, Stress, Ratlosigkeit, Hemmung und Ohnmacht. Häufig wird seitens weiß positionierter Menschen auch Angst empfunden, etwas falsch zu machen und selbst rassistisch zu handeln bzw. dafür von anderen Personen negativ beurteilt und kritisiert zu werden. Nicht selten wird aufgrund der unangenehmen Gefühle der Raum frühzeitig verlassen. Oft wird deshalb erst gar nicht an Rassismus-kritischen Angeboten teilgenommen“* (Bönkost 2016).

### **Rassistische Neutralität und Passivität**

Wenn Weiße unter sich sind, sind rassistische Kommentare, Witze, Sprache oder Aussagen nicht ungewöhnlich und werden in der Regel befürwortet und akzeptiert, wenn nicht sogar toleriert oder bestärkt. Die Weißen der Mitte bleiben neutral und passiv und machen sich somit zu Komplizen, weil sie nichts sagen bzw. tun, um Rassismus zu unterbinden (vgl. Bönkost 2020). Tupoke Ogette schreibt diesbezüglich *„Jetzt wäre der Moment für weiße Menschen, Gesicht zu zeigen: „Gesicht zeigen heißt ja nicht nur, auf die Straße zu gehen und Neonazis anzubrüllen. Man kann das auch im Alltag tun in Gesprächen mit Nachbarn, Freundinnen, Lehrern, mit der eigenen Familie. Da kann man klar Position beziehen und zeigen, dass man nicht Teil der schweigenden Mehrheit ist. Die Geschichte zeigt ja, dass eine schweigende Mehrheit mindestens genauso gefährlich sein kann wie eine kleine gewaltbereite Gruppe. Schweigen ist Zustimmung. Und Schweigen oder Wegsehen belastet auch Schwarze Menschen [...] Ein starkes Zeichen wäre hingegen, auf sie zuzugehen, zu schauen, wie es ihnen geht, zu fragen, was sie brauchen, bei Bedarf Hilfe anzubieten“* (Ogette 2018).<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Interview Vanessa Vu mit Tupoka Ogette (2018): Jetzt wäre der Moment für weiße Menschen, Gesicht zu zeigen. Unter: <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2018-08/empowerment-rassismus-training-tupoka-ogette-chemnitz> Stand 01.03.2021

Laut Audre Lorde sollen Weiße als Verbündete von Schwarzen und PoC ihre Macht und Privilegien nutzen, um gegen rassistische Bemerkungen, rassistisches Verhalten und auch gegen Ungerechtigkeit als Auswirkung des institutionellen Rassismus einzuschreiten und zu handeln. Wegschauen oder Schweigen bedeutet, sich für den Status quo zu entscheiden und Rassismus weiterzutragen (vgl. Gomis und Gymerah 2020). Lorde führt bezüglich des Schweigens bzw. der Neutralität von Weißen Folgendes an: *„Your privilege is not a reason for guilt, it is part of your power, to be used in support of those things you say you believe. because to absorb without use is the gravest error of privilege“* (Bönkost 2018; Graefer 2020). Auch Reni Edo ist der Meinung, dass der Kampf gegen Rassismus nicht nur in der Verantwortung von Schwarzen, sondern auch in der Verantwortung von Weißen liegt. Weiße sollten Rassismus, der im eigenen Umfeld passiert, ansprechen und dagegen handeln, besonders wenn sie merken, dass etwas nicht in Ordnung ist: *„Eine Antirassistin zu sein beinhaltet meiner Meinung nach, sich auch dann zu engagieren, wenn niemand zuschaut. Es ist aber sehr einfach zu twittern, dass man missbilligt, was in einer Situation passiert – und viel schwieriger, in dieser Situation tatsächlich aktiv gegen Rassismus einzustehen“* (Frisse 2019).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Weiße aus der gesellschaftlichen Mitte annehmen, dass Rassismus nicht relevant sei, wenn Schwarze und PoC abwesend sind (vgl. Bönkost 2020). Rassismen bzw. Mikroaggressionen erfolgen überwiegend durch Weiße, die sich als nicht rassistisch definieren und für Gleichbehandlung einsetzen (vgl. DiAngelo 2019). Die Verhaltensweisen von Weißen aus der Mitte der Gesellschaft – Hypokrisie, Farbenblindheit, Abwehrmechanismen und rassistische Neutralität und Passivität – stabilisiert Rassismus und hält ihn am Leben (vgl. Kluy 2020; Ohanwe 2020; Vu 2018; Vu und Grunert 2018).

## 2.2.2 Definitionen des Rassismus

Nachdem ich die zwei Seiten des Rassismus erklärt habe, will ich versuchen, eine Definition des Rassismus bzw. eine Definition des Rassismus gegen Schwarze festzuhalten. Vorweg: Rassismus hat viele Facetten; es gibt deshalb keine einheitliche Definition von Rassismus (vgl. Weiß 2013, S. 23).

Für Wiebke Scharathow stellt Rassismus *„ein soziales und gesellschaftliches System von Diskursen und Praktiken der machtvollen Unterscheidung und Kategorisierung von Menschen dar, mit welchen Ungleichbehandlung und ungleiche Machtverhältnisse legitimiert werden“*. Im Weiteren spricht sie davon, dass Rassismus *„als ein umfassendes, strukturierendes Prinzip gesellschaftlicher Wirklichkeit“* fungiert und somit nicht auf das Verhalten und die Einstellungen einzelner, am Rande der Gesellschaft befindlicher Individuen zu reduzieren ist (vgl. Scharathow 2014, S. 37).

Birgit Rommelspacher definiert Rassismus als ein *„System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren. Rassismus im modernen westlichen Sinn basiert auf der „Theorie“ der Unterschiedlichkeit menschlicher „Rassen“ aufgrund biologischer Merkmale. Dabei werden soziale und kulturelle Differenzen naturalisiert und somit soziale Beziehungen zwischen Menschen als*

unveränderliche und vererbare verstanden (Naturalisierung). Die Menschen werden dafür in jeweils homogenen Gruppen zusammengefasst und vereinheitlicht (Homogenisierung) und den anderen als grundsätzlich verschieden und unvereinbar gegenübergestellt (Polarisierung) und damit zugleich in eine Rangordnung gebracht (Hierarchisierung)“ (Rommelspacher 2011, S. 29).

Paul Mecheril und Claus Melter verstehen unter Rassismus den Oberbegriff für an Rassenkonstruktionen anschließende Diskriminierungspraxen wie gegenüber Juden (Antisemitismus), gegenüber Roma und Sinti (Antiziganismus oder Gadjé Rassismus), gegenüber Muslimen (antimuslimischer Rassismus) sowie gegenüber Schwarzen (Anti-Schwarzen-Rassismus) und ausländisch definierten Personen (vgl. Mecheril und Melter 2011, S. 16).

Anna Brodel und Paul Mecheril grenzen Rassismus wie folgt ein: „Rassismus interpretieren wir als eine Praxis des Unterscheidens zwischen uns und ihnen, [...] „Wir“ und die „anderen“, die „dazu-gehören“ und die „nicht-dazu-gehören“ bzw. die Bildung einer Kategorie für Menschen in „superior“ und „inferior“ (Brodén und Mecheril 2008, S. 1; Mecheril und Melter 2011, S. 17).

Annita Kalpaka und Nora Räthzel verbinden Rassismus mit Macht und Ausgrenzungspraktiken. Für sie ist Rassismus ein gesellschaftliches Problem. Es gibt Rassismus immer dort, wo „eine Gruppe die Macht hat, sich gegen eine andere Gruppe durchzusetzen. So haben die Weißen z.B. mehr bzw. besseren Zugang zu Ressourcen als Schwarze“ (Weiß 2001, S. 28).

Für Grada Kilomba ist Rassismus ein persönliches Einstellungsproblem. Sie beschreibt Rassismus als einen Prozess aus drei Elementen (vgl. Kilomba 2013, S. 40):	Mark Terkessidis behauptet, dass der Prozess „Rassenkonstruktion“ nach drei Kriterien abläuft (vgl. Terkessidis 2004, S. 100 ff.):
<b>Konstruktion von Differenz:</b> die Konstruktion von Schwarzen als „andere“ und die Festlegung des „Weißseins“ als Norm,	<b>Rassifizierung:</b> Menschen werden nach biologischen (natürlichen) Merkmalen wie Hautfarbe oder soziologischen Merkmalen wie Sprache, Gewohnheiten, Ernährung, Kleidung, sexuelle Orientierung oder Religion katalogisiert und von anderen unterschieden.
<b>Hierarchisierung von Differenz:</b> Nach der Festlegung einer Differenz werden Vorurteile „produziert“, um „andere“ zu bewerten. So wird das „andere“ aufgrund der Hautfarbe, der Religion und anderer körperlicher Merkmale als primitiv, unzivilisiert, problematisch, schwierig, ungewöhnlich, ungebildet, exotisch etc. definiert.	<b>Ausgrenzungspraxis:</b> Die praktische Seite bzw. die Umsetzung des Rassismus, d. h. die Gruppe wird aufgrund des Unterschieds ausgegrenzt und diskriminiert.

<p><b>Macht:</b> Differenz und Vorurteile werden von historischer, politischer, sozialer und ökonomischer Macht begleitet. Die Kombination aus Vorurteilen und Macht formt Rassismus.</p> <p>Rassismus = Vorurteile + Macht (nach Grada Kilomba)</p>	<p><b>Differenzierende Macht:</b> Wie zur Zeit der Kolonisierung werden verschiedene Mittel und Durchsetzungsvermögen genutzt, um eine andere Gruppe zu unterdrücken.</p>
--	---

*Tabelle 3: Definition Rassismus nach Grada Kilomba und Mark Terkessidis (2013), S. 40; eigene Darstellung.*

Rassismus ist in allen Bereichen der deutschen Gesellschaft zu finden (vgl. Bönkost 2018, S. 14 – 15). Man wird in diesem rassistischen System geboren, erzogen und sozialisiert. Rassismus wird in dieser Arbeit verstanden als „ein Apparat“ (vgl. Terkessidis 2004, S. 20), also ein System, und ist damit mehr als nur eine Einstellungssache. Anne Chebu definiert Rassismus als ein großes Netz, das aus vielen kleinen und größeren Knoten besteht (vgl. Chebu 2016, S. 14).

In der vorliegenden Arbeit wird eine einfache Definition von Rassismus aufgestellt, basierend auf meinen persönlichen Erfahrungen als Betroffener. Ich teile die Meinung von Robin DiAngelo, die Rassismus als Zusammenspiel und Zusammenwirken von Vorurteilen und gesellschaftlicher bzw. juristischer Macht, die eine bestimmte Funktion erfüllt bei der Zuteilung von materiellen und immateriellen Ressourcen der Gesellschaft, definiert (vgl. DiAngelo 2018, S. 20 – 21; Yilmaz-Günay 2018, S. 127 – 135). So werden bspw. polizeiliche Kontrollen am Bahnhof oder in Zügen überwiegend bei Schwarzen durchgeführt, weil sie unter Generalverdacht stehen. Schwarze werden als Flüchtlinge und/oder Illegale, als Drogenhändler und/oder grundsätzlich als „gefährlich und bedrohlich für die Sicherheit“ wahrgenommen, nur weil sie vermeintlich aus Afrika kommen. Menschen, die als Weiße wahrgenommen werden, werden hingegen nicht kontrolliert. Die Praxis des Racial-Profiling ist rassistisch, weil die Polizisten die Macht haben zu kontrollieren, die sie auf Basis ihrer Vorurteile und Verdächtigungen gegen Schwarze einsetzen (vgl. Yilmaz-Günay 2017, S. 127 – 135).

Ein Beispiel für den Zusammenhang von Rassismus Armut bzw. Arbeitslosigkeit in bei Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland: Während 15,7 Prozent der Menschen in Deutschland als arm gelten, sind dies bei Menschen mit Migrationshintergrund 27,7 Prozent und bei Ausländern 33,7 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt, Destatis 2019; OECD 2020).

Rassismus ist also nicht zu reduzieren auf die Sprache, die man benutzt, die Bilder, die man anschaut, die Witze, Schimpfworte und Beleidigungen, die man erzählt, sondern umfasst die individuelle Ebene bzw. die eigene Einstellung, bspw. den Glauben an die Überlegenheit der weißen Rasse oder die Überzeugung, dass Menschen aufgrund unterschiedlicher Hautfarbe, Herkunft oder Religion ungleich zu behandeln seien. Der Historiker Ibram Kendi X. zitiert von

Alice Hasters definiert den Rassismus deshalb als „jegliche Vorstellung, die eine bestimmte Gruppe als einer anderen ethnischen Gruppe unterlegen oder überlegen betrachtet“ (Hasters 2019, S. 15).

Zum Rassismus gehören indes auch Dispositionen, die in Prozesse, Gesetze, Auswahlverfahren in Institutionen und in die Strukturen der Gesellschaft einfließen, die zur Diskriminierung und zum Ausschluss von schwarzen Menschen und PoC führen (vgl. Yilmaz-Günay 2017, S. 127 – 135). Um die Wichtigkeit des Themas und den Rassismus als gesellschaftliches Phänomen zu begreifen, schreibt Susan Arndt Folgendes: „Auf jeden Fall ist das eigentliche Thema weder die relative Stärke des Rassismus noch der genaue Anteil an RassistInnen, sondern das strukturierte (und seinerseits strukturierende) System kumulativer Bevorteilung der Weißen [...], ein System, das aus Gewohnheit einer Gruppe Privilegien zuteilt und Verelendung einer anderen. Innerhalb dieser sozialen Reproduktion von Ungleichheit spielen Klasse, Kaste, ‚ethnische‘ Zugehörigkeit, Hautfarbe, kulturelles Kapital und der relative Koeffizient von europäischem Verhalten‘ alle eine Rolle“ (ebd.).

### **2.3 Verschiedene Ebenen des Rassismus**

In Deutschland ist Rassismus kein Phänomen am Rande der Gesellschaft, sondern sehr wirkmächtig in der Mitte der Gesellschaft. In Anlehnung an den in den Einstellungsstudien der Universität Leipzig geprägten Begriff „Rechtsextremismus der Mitte“ (vgl. Decker et al. 2014) erwähnen Tina Dürr und Rainer Becker die „Rituale der Mitte“, die in allen Bereichen wirksam sind, die Wahrnehmung rassistischer Handlungen und somit auch die Konstruktion von Wirklichkeit beeinflussen und sich unterschiedlich ausdrücken, z. B. in Form von Gewalt, Unterdrückung und Diskriminierung (vgl. Dürr und Becker 2019, S. 7). Der Rassismus der Mitte zieht sich durch alle Ebenen der zwischenmenschlichen Beziehungen (Alltagsrassismus), durch alle Institutionen, durch den Bildungs-, Wohn- und Arbeitsmarkt, durch die Sprache wie auch durch die diskursive Ebene (vgl. Benbrahim 2015, S. 96).

Leiprecht listet deshalb verschiedene Ebenen auf, in denen Rassismus in unterschiedlichen Erscheinungsformen vorkommt und reproduziert wird. Es ist wichtig zu betonen, dass es sich bei Rassismus um ein Zusammenspiel von verschiedenen komplexen Komponenten handelt, die gleichzeitig oder unabhängig voneinander agieren können (vgl. Leiprecht 2005, S. 231). Auf individueller Ebene beruht Rassismus auf persönlichen Einstellungen, Werten und Überzeugungen hinsichtlich der Überlegenheit der eigenen Rasse gegenüber anderen Rassen. Auf interpersoneller Ebene geht es um das Verhalten gegenüber anderen – die Überzeugung der Überlegenheit der eigenen Rasse zu reflektieren wird bspw. die direkte persönliche Interaktion beeinflussen (vgl. Rommelspacher 2009). Das Verhalten nimmt verschiedene Formen und Ausdrücke an, z. B.: Sprache (in Form von Witzen, Fragen und Zuschreibungen), Vorstellungen (imaginativ, Bilder, Träume und Befürchtungen), Diskurs in den Medien und in der Gesellschaft (Zeitungen, Radio, Fernseher, Internet, Werbung, Romane, Bücher, Bilder und Texte), Institutionen und Behörden (z. B. über den Arbeits- und Wohnungsmarkt, Verwaltungen,

Polizei, Schule, Arbeitsplatz) Kultur (Kleidung, Erziehungsformen, Religion) (vgl. Leiprecht 2005, S. 231).

## 2.4 Erscheinungsformen des Rassismus

Ungleichwertigkeit von Menschen beginnt da, wo Menschen bspw. aufgrund ihrer Hautfarbe, Kleidung, ihres Aussehens, ihrer vermeintlichen Herkunft oder einer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung abgelehnt und als „fremd“ oder „anders“ behandelt werden. Nachfolgende Erscheinungsformen von Rassismus sind in Deutschland anzutreffen.

**Anti-muslimischer Rassismus:** Rassismus gegen Araber und Türkischstämmige aufgrund der Herkunft, Hautfarbe und Religion. Dies resultiert aus der Feindschaft gegen den Islam (vgl. Attia und Keskinilic 2017, S. 120 – 121; Bröse 2018, S. 311).

**Anti-Ziganismus (Gadjé Rassismus):** Rassismus gegen Sinti und Roma.

**Kolonialrassismus oder biologischer Rassismus:** Sein Ursprung findet sich in der Zeit der Aufklärung, Versklavung und Kolonisierung; Rechtfertigungsmittel für die Versklavung und Kolonisierung von schwarzen Menschen. Dieser Rassismus beruht auf der Idee der unterschiedlichen Rassen: Die weiße Rasse sei der gelben (Asiaten), der roten (Ureinwohner Amerikas) und der schwarzen Rasse überlegen. Hier werden physische (Hautfarbe, Herkunft, Haarfarbe, Augenfarbe), kulturelle (Sprache, Traditionen) und religiöse Merkmale als bedeutsame Unterscheider angesehen, die bspw. die Intelligenz der jeweiligen Rasse determinieren (ebd.).

**Anti-Schwarzen-Rassismus:** „Schwarze Menschen sind als sichtbare Minderheit besonders gefährdet, Rassismus ausgesetzt zu sein“ (ICERD 2020, S. 18). Über Jahrhunderte gewachsen und deswegen in Deutschland und in den westlichen Ländern strukturell verankert; Relikt des Kolonialrassismus. Diese Art von Rassismus richtet sich gegen Menschen afrikanischer Herkunft und gegen die Nachkommen von Versklavten. Der Rassismus gegen Menschen afrikanischer Herkunft hat eine Besonderheit, die sich von den anderen Formen des Rassismus unterscheidet. Eine UN-Arbeitsgruppe von Experten für Menschen afrikanischer Abstammung schreibt über die Besonderheit des Rassismus gegen Schwarze Folgendes:<sup>33</sup>

*„Aufgrund der besonderen und einzigartigen Natur der Diskriminierung, mit der sich Menschen afrikanischer Abstammung häufig konfrontiert sehen, insbesondere im Zusammenhang mit den Hinterlassenschaften des Kolonialismus, der Sklaverei und des transatlantischen Sklavenhandels, hält es die Arbeitsgruppe für angemessen, zwischen ihrer Situation und der von anderen Gruppen, die mit Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängender Intoleranz konfrontiert sind, sorgfältig zu unterscheiden. Sie sieht auch die Notwendigkeit, spezifische rechtliche Kategorien zu konstruieren und abzugrenzen, die es ermöglichen, ihre Bedürfnisse angemessen zu erfüllen und Hindernisse zu überwinden“.*

<sup>33</sup> <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/schutz-vor-rassismus/int-dekade-fuer-menschen-afrikanischer-abstammung> Stand 03.05.2020

Der Anti-Schwarzen-Rassismus manifestiert sich in deutschen Institutionen, in Behörden, in der Migrationspolitik, im Bildungssystem, bei der Wohnungssuche, im Rahmen der Bewegungsfreiheit, in der medizinischen Versorgung und in sozialen Unterstützungssystemen sowie beim Zugang zum Arbeitsmarkt und anderen Gütern der Gesellschaft (vgl. Gomis MIGAZIN 2020).

Die Studie EU-MIDIS (European Union Minorities and Discrimination Survey) über die Lebenssituation von Schwarzen, durchgeführt für die FRA (European Union Agency for Fundamental Rights), weist nach, dass ein bedeutender Teil der befragten Menschen afrikanischer Herkunft in zwölf Ländern der Europäischen Union rassistische Belästigung und Gewalt, auch durch die Polizei (EU-MIDIS 2018), und Diskriminierung in allen Bereichen erfährt (vgl. EU-MIDIS 2018, S. 10).

Was die Situation von Schwarzen in Deutschland betrifft, ist im ICERD Parallelbericht über rassistische Diskriminierung in Deutschland zu nachlesen, *„dass Schwarze Menschen in Deutschland als Angehörige einer sichtbaren Minderheit von Alltagsrassismus, insbesondere auch von Gewalttaten, betroffen sind“*. Der Bericht geht weiter und sucht nach den Gründen, warum die Bundesregierung dem Rassismus gegen Schwarze nicht nachgehen will. Im Bericht wird geschlussfolgert: *„Schwarze Menschen sind in Deutschland nicht offiziell als Gruppe anerkannt, die in besonderer Weise von Rassismus betroffen ist. Daraus resultiert, dass kaum wissenschaftliche Forschung zur Diskriminierung von Schwarzen Menschen als Gruppe in Bereichen wie dem Arbeitsmarkt, Bildungswesen, Gesundheitswesen und dem Wohnungsmarkt existiert, die ihre Lebensrealitäten beleuchten“* (ICERD 2015, S. 18).

Daher stellt sich im Weiteren die Frage: „Wie unterscheidet sich der Rassismus gegen Schwarze von anderen Rassismen?“

### **Inferiorisierung**

Auf der Skala der Rassen stehen die Menschen afrikanischer Herkunft ganz unten. Der Anti-Schwarzen-Rassismus ist der einzige, der seine Rechtfertigung in den drei größten monolithischen Religionen findet. Im Islam, Christentum sowie im Judentum wird von einem „Fluch“ über Noahs jüngsten Sohn Ham gesprochen (vgl. Mutombo 2014, S. 44). Der Fluch besagt, dass Ham und seine Nachkommen, die Kuschiter (schwarz auf Hebräisch), den Nachkommen von Sem (Juden) und vom ersten Sohn Noahs Japhet (Weiße) dienen würden. Diese Auslegung der Bibel und des Korans dient der moralischen bzw. naturgegebenen Rechtfertigung der Versklavung und Kolonisierung von Schwarzen durch Europäer und Araber (vgl. Mutombo 2014, S. 44). In der Aufklärung gilt Weißsein als die universelle Währung. Die weiße Überlegenheit bzw. Superiorität soll auf der ganzen Welt unantastbar sein. Das Gegenteil zur weißen Überlegenheit ist die schwarze Unterlegenheit, die ebenfalls als universell gesehen wird (vgl. DiAngelo 2018, S. 90 – 91). Mithilfe der Aufklärung und der Pseudowissenschaft ist die schwarze Rasse die einzige Rasse auf dem ganzen Planeten Erde, die überall auf der Welt



mit dem Stigma der Inferiorität konfrontiert wird (ebd.). Schwarze werden im Vergleich zu anderen Hautfarben bzw. *PoC* deutlicher abgewertet und werden auf die unterste Statusstufe der menschlichen Spezies gestellt. Mithilfe der Wissensbestände aus der Versklavungs- und Kolonisierungszeit verinnerlichen Weiße eine Form von Überlegenheitsgefühl, das nur in Erscheinung tritt, wenn sie in Kontakt mit Schwarzen kommen. Es steht immer noch die Frage im Raum, ob ein Schwarzer nicht „etwas anderes sei als ein Mensch“ (vgl. Efionayi-Mäder und Ruedin 2017, S. 19 – 20; Mbembe 2013, S. 112). Dies hängt zusammen mit der Theorie, die vor 500 Jahren von den Aufklärern entwickelt wird. Die Weißen werden zur natur- und gottgegebenen Norm und somit als überlegener und höherwertiger als alle anderen Rassen und Schwarze als unterlegener und minderwertiger als alle anderen Rassen deklariert (vgl. Arndt 2014, S. 28 – 29).

### **Rassismus gegen Schwarze als Hinterlassenschaft des Kolonialismus**

Ohne die Versklavung und Kolonisierung gibt es keinen Rassismus gegen Schwarze, wie wir ihn heute kennen. Durch die Versklavung und Kolonisierung werden die Schwarzen zu „fremd“ und „anders“ gemacht. Schwarze werden als Versuchstiere benutzt, um als vermeintliche Beweise für die Überlegenheit der Weißen zu fungieren. Es entsteht eine Trophäe von Wissen, Bildern und Sprache in Verbindung mit dem „Andersmachen“ (*Othering*) von Schwarzen, die nach fünfhundert Jahren immer noch für Beleidigungen und Diskriminierung von schwarzen Menschen eingesetzt wird (vgl. Arndt 2014, S. 28 – 29; Bönkost 2019).

### **Schwarze Menschen werden aufs Körperliche reduziert**

Eine Besonderheit des Anti-Schwarzen-Rassismus ist die Problematisierung des Schwarzen Körpers. Nicht nur die Hautfarbe, Herkunft und Kultur spielen eine Rolle bei der Diskriminierung gegen Schwarze, sondern auch Körperteile wie Lippen, Nase, Haare, Gehirn oder Muskeln. Tief in jedem weißen Menschen steckt eine unbegründete Angst vor Schwarzen (vgl. Elliesen 2019). Diese Angst ist spürbar, wenn Schwarze die Lebenswelten bzw. „Territorien“ der Weißen betreten. Es verbreitet sich ein Gefühl der Unsicherheit, da mit Schwarzsein vermeintliche Unordnung, Chaos, Gewalt und Respektlosigkeit des Lebens einhergehen (vgl. DiAngelo 2018, S. 89 ff.; Arndt 2012). Es ist eine Markierung, die jeder schwarze Mann, der in einem westlichen Land lebt, kennt. Schwarze Männer seien bedrohlich, gefährlich, hypermasculin, faul, kindisch, dumm und wild (vgl. DiAngelo 2018, S. 91).

Der Anti-Schwarzen-Rassismus lässt sich auch beobachten in Hinblick auf die vielfach vorgenommenen Charakterisierungen von schwarzen Menschen als unterentwickelt, wenig intelligent und inkompetent. Die Körper der jüngeren Schwarzen werden sexualisiert und exotisiert. Junge Schwarze werden mit den Vorurteilen konfrontiert, dass sie stark, aggressiv und schmerzunempfindlich seien (vgl. Gomis 2020; Bönkost 2019).

Schwarze Frauen hingegen seien stark, maskulin, aggressiv, anmaßend und ohne mütterliche Barmherzigkeit. Sie hätten einen dicken Po, dicke und lange Brüste, verführerische Lippen und seien sexuell promiskuitiv. Die schwarze Frau sei eine immoralische Frau, die bereit sei, mit jedem Mann ins Bett zu gehen (vgl. Hasters 2019, S. 115 ff.). Zur Erotisierung des schwarzen Körpers gehört auch die Unterstellung, dass schwarze Männer nach weißen Frauen trachten, um sie zu vergewaltigen. Schwarze Menschen folgten nur ihren sexuellen Instinkten (vgl. Arndt 2012). Die Exotisierung des Schwarzen Körpers bedeutet, dass die Schwarzen gefühlsorientiert und körperbetont seien. Sie könnten gut tanzen, schnell laufen, können aber sehr schlecht denken oder rechnen (ebd.).

Zum Körper gehört auch die vermeintliche Ähnlichkeit zum Affen. Es gibt die Affenbilder und die Affengeräusche. Nur gegen schwarze Männer und Frauen im Fußball, in der Politik oder auf der Straße werden Affengeräusche gemacht (vgl. Arndt 2014, S. 26 – 29). Beispiele hierfür: die französische Justizministerin Christiane Taubira, Cecile Kyenge, Ministerin für Integration in Italien, der italienische Fußballer Mario Ballotelli, der portugiesische Fußballer Moussa Marega, der spanische Fußballer Danny Alves oder der deutsche Fußballer Jordan Torunarigha (vgl. Efonayi-Mäder und Ruedin 2017, S. 19).

Eine andere Besonderheit des Rassismus gegen Schwarze ist die „Unsichtbarkeit des schwarzen Körpers“. Schwarze Menschen sind unübersehbar und unentrinnbar sichtbar. Sie können sich nicht verstecken. Juden, Araber und Sinti-Roma können ohne Probleme in der Menge untertauchen; Schwarze aber fallen sofort auf: *„Racism is very present for a person whose skin is different. It is daily and in varying degrees. The challenge is not to do away with racism, but how to live with it! Migrants from the former East bloc countries are not immediately recognized unless they say their name. For dark skinned people it is so prevalent that even before you open your mouth somebody has made their minds up about you. [...] You can go into a shop and people speak to you as if you are stupid or deaf“* (ebd.).

### **Entmenslichung durch die Geschichte**

Es existieren resistente Narrative der Enthumanisierung von Menschen afrikanischer Herkunft als Arbeitstiere, die auf dem Feld und im Haus eingesetzt werden. Die Kernnarration des Anti-Schwarzen-Rassismus des „schwarzen animalisch-unzivilisierten Afrikaners“ führt dazu, dass europäische Länder Gräueltaten gegen schwarze Menschen im Namen der Menschenrechte verüben. Dieser Pseudo-Humanismus kommt zum Ausdruck, wenn junge schwarze Menschen im Mittelmeer sterben wie zu Zeiten der Verschleppung schwarzer Menschen nach Amerika und dann eine menschenverachtende Politik der Grenzschießung verfolgt wird, indem man sagt: „Wir machen die Grenzen zu, ihr kommt hier nicht mehr rein“. Und Menschen

nehmen trotzdem diese lebensgefährliche Überfahrt in Kauf, und viele sterben dabei. Und Europa tut nichts, sondern verschließt die Augen vor dem Problem.<sup>34</sup>

### **Verbunden mit einem „Ort“: Afrika**

Was alle Opfer des Anti-Schwarzen-Rassismus verbindet, ist ihre vermeintliche Zugehörigkeit zu Afrika aufgrund der Hautfarbe und weiterer Elemente der Physiognomie wie insbesondere der Form der Nase, des Gesichts und die Haarpracht (vgl. Naguib et al. 2017, S. 28). Wenn Deutsche und Europäer von schwarzen Menschen sprechen, geschieht dies auf homogenisierende Weise, als ob Afrika ein einzelnes Land und Menschen afrikanischer Herkunft ein Monovolk seien. Afrika sei „unfähig, unterentwickelt, und wenn es dunkel ist, machen sie Kinder“<sup>35</sup> – so wird über Afrika gesprochen, nicht nur von AfD-Politikern<sup>36</sup>, sondern von der Mitte der Gesellschaft. Ein Kontinent, der dreimal so groß ist wie Europa, mit 55 Ländern und 1,2 Milliarden Menschen, kann nicht homogen sein. Die meisten Deutschen denken, dass alle Menschen afrikanischer Herkunft die gleiche Sprache, „Afrikanisch“, sprechen, dass alle arm, wild und kriminell sind und mit Drogen dealen. Zur Homogenisierung von Schwarzen gehört auch die Exotisierung von Afrika. Mit Afrika wird eine Hass-Liebe verbunden – auf der einen Seite positive Assoziationen wie Sonne, Abenteuer, Savanne, Safari, Sehnsüchte und fröhliche Menschen, auf der anderen Seite negative Gedanken wie Bedrohung, Finsternis, Armut, Chaos, Hunger, Krieg und Kindersoldaten.

Direkte Folge des Anti-Schwarzen-Rassismus ist die Ungleichheit in fast allen Bereichen des Lebens in Deutschland, aber auch in anderen Ländern. Die historische Privilegierung der Weißen, gestützt von der Theorie der Unterlegenheit der Schwarzen und der Überlegenheit der Weißen, sorgt für gesellschaftliche Strukturen identisch mit denen der Kolonisierung. Die Weißen leben unter sich; sie konstituieren die Oberschicht und die sogenannten Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Schwarze die dienende Unterschicht. In einem der Interviews sagt ein hochqualifizierter schwarzer Abteilungsleiter eines großen Unternehmens, dass es für Schwarze ein sogenanntes Karrierelimit (gläserne Decke) gebe. Man bekomme als Schwarzer

---

<sup>34</sup> Susanne Stemmler im Gespräch mit Andrea Gerk (2018), Anklagend und radikal gegen die Enthumanisierung. Unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/aime-cesaire-anklagend-und-radikal-gegen-die-1270.de.html?dram:article\\_id=415885](https://www.deutschlandfunkkultur.de/aime-cesaire-anklagend-und-radikal-gegen-die-1270.de.html?dram:article_id=415885) Stand 18.03.2020

<sup>35</sup> Clemens Tönnies, Vorsitzender im Aufsichtsrat des FC Schalke 04, stellt einen angeblichen Zusammenhang von Energieversorgung, Klimawandel und Überbevölkerung in Afrika her und sagt zum Thema Auswirkungen beim Klimawandel, dass man jährlich 20 Kraftwerke in Afrika finanzieren solle. Tönnies Begründung dafür: „Dann würden die Afrikaner aufhören, Bäume zu fällen, und sie hören auf, wenn's dunkel ist, Kinder zu produzieren“. Simone Rafael (2019); Unter: <https://www.belltower.news/schalke-04-was-ist-an-clemens-toennies-aussage-rassistisch-89207/> Stand 31.10.2020

<sup>36</sup> Um die Notwendigkeit, die Grenzen Europas für Flüchtlinge zu schließen, aufzuzeigen, gebraucht Björn Höcke, Landeschef der AfD Thüringen, den gleichen Dualismus: „In Afrika herrsche die sogenannten „klein-r-Strategie vor“. Die ziele auf ein möglichst hohes Wachstum ab, weswegen auf dem Kontinent der „Ausbreitungstyp“ vorherrsche. Ganz anders in Europa: Dort verfolge man überwiegend die „groß-K-Strategie“. Die möchte „die Kapazität des Lebensraums optimal ausnutzen“. Entsprechend lebt hier der „Platzhaltertyp“. Die Afrikaner würden mit ihrem fröhlichen Verhalten einen „Reproduktionsüberschuss“ von 30 Millionen Menschen im Jahr erzielen unter: Carsten Heldböhrer (2015), unter: <https://www.stern.de/politik/deutschland/bjoern-hoecke--afd-politiker-faselt-vom-afrikanischen-ausbreitungstyp-6601926.html> Stand 31.10.2020

nicht die Möglichkeit, Weiße zu leiten, da man befürchte, dass die weißen Mitarbeiter einen schwarzen Chef nicht akzeptieren würden. Eine Fachärztin für Psychotherapie mit ugandischer Herkunft schreibt über den Stress, ständig mit den kolonialen Vorurteilen der Deutschen zu kämpfen: *„Bei einigen Deutschen bestehen Vorurteile gegenüber Afrikanern. Sie haben eine Vorstellung, wie ich bin und muss diese negative Vorstellung korrigieren. Damit zusätzliche Energie aufbringen“* (Mabuduko 2010, S. 15). Zusammenfassend ist festzustellen, dass Schwarze in Deutschland aufgrund des Anti-Schwarzen-Rassismus immer noch mit Vorurteilen aus der Kolonialzeit beim Berufseinstieg, auf dem Arbeitsmarkt oder beim Zugang zu Leitungspositionen zu kämpfen haben (vgl. Mabuduko 2010). Das folgende Kapitel befasst sich mit den verschiedenen Gesichtern des Rassismus in der Gesellschaft.

## **2.5 Rassismus als gesellschaftliches Verhältnis**

Rassismus in Deutschland ist in allen Bereichen des Lebens anzutreffen. Rassismus als gesellschaftliches Phänomen zu definieren, bedeutet Rassismus ist mehr als ein persönliches bloßes Vorurteil oder die Einstellung von Personen aus der Mehrheitsgesellschaft über eine Gruppe der Personen, sondern ein Machtverhältnis. Rassismus wird in diesem Konzept als ein System betrachtet, das eine bestimmte Gruppen von Menschen beim Zugang zu Ressourcen wie Bildung, Arbeit und Wohnung, Medien bevorzugt, und die andere benachteiligt (vgl. Yilmaz-Günay 2018, S. 127). In diesem Abschnitt der Forschungsarbeit werden Kultur-, Alltags- und institutioneller Rassismus adressiert.

### **2.5.1 Kulturrassismus**

*„Was mich umtreibt ist, dass wir einen Rassismus erleben, der sogar ohne Rasse auskommt.“* – Étienne Balibar

*„Race does not exist. But it does kill people.“* – Guillaumin

Die Existenz von Rasse ist nicht mehr wissenschaftlich begründbar. Rassismus aufgrund biologischer Unterschiede der Rassen ist selbst für Menschen, die an Rassenhierarchie glauben, unhaltbar (vgl. Attia 2018, S. 4; Attia und Keskinkilic 2017, S. 120 – 121).

Im Rahmen der Globalisierung und der Vielfalt der Begegnungen von Menschen hat sich der Gegenstand rassistischer Markierung von der Idee der unterschiedlichen „Rassen“ auf unterschiedliche „Kulturen“ verschoben. Der kulturelle Rassismus, auch Neo-Rassismus, moderner Rassismus oder Rassismus ohne Rasse genannt, ersetzt das Wort „Rasse“ durch das Wort „Kultur“, um Differenzen herzustellen, herauszustellen und festzuschreiben (vgl. Attia und Keskinkilich 2017, S. 120; Auma 2018, S. 7 – 10).

Ethnische, kulturelle und religiöse Differenzen bekommen wie beim biologischen Rassismus zuerst eine Naturalisierung, eine Rangordnung (Hierarchie), eine Homogenisierung, und sind

unveränderlich und vererbbar. Argumentiert wird, dass „unsere“ Werte, Kultur und Normen besser sind als „eure“. „Diese Leute“ kommen aus anderen Kulturkreisen, die nicht zu „unserer westlichen Kultur“ passen (vgl. Attia und Keskinilich 2017, S. 120). Merkmale der Unterscheidung beim kulturellen Rassismus sind nicht mehr Hautfarbe und/oder Herkunft, sondern Sprache, Kleidung, Religion, Traditionen, Essensvorschriften, Formen der Erziehung, Kopfbedeckung oder Geschlechterarrangements. Diese Merkmale werden als unvereinbare, mit Mängeln und Defiziten behaftete Gegensätze zu Europa und/oder zur westlichen Kultur, die sich als „Spitze“ und Norm sieht, dominant postuliert (vgl. Auma 2018, S. 7 – 10; Attia und Keskinilich 2017, S. 120). Der Rassismus ohne Rasse basiert auf der Vorstellung, dass unterschiedliche Kulturen von Gruppen bspw. in Deutschland unvereinbar sind und nicht gleichberechtigt koexistieren können (ebd.).

Im Kontext der Migration und Integration werden misslungene Integration und Misserfolge von Menschen mit Migrationshintergrund in erster Linie mit ihrer Kultur verknüpft. Die sozialen Probleme bzw. Misserfolge werden durch die Kulturbrille betrachtet, ohne dass andere Einflussfaktoren, wie z. B. die Diskriminierung im Bildungsbereich, in Betracht gezogen werden (vgl. Attia und Keskinilich 2017, S. 120; Micheril und Melter 2009, S. 13). Die Zugehörigkeit zu einem Kulturkreis wird als ein Erklärungsmuster verwendet, warum es bspw. eine höhere Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Migrationshintergrund gibt. Es wird angenommen, dass man die vermeintliche Kultur der Zuwanderer verstehen muss, um zu erklären, warum ihre Integration nicht gelingt – nach dem Motto: „Erklärt uns, wie die Schwarze Kultur funktioniert, dann können wir sie besser verstehen und die Integrationsprobleme der Schwarzen begreifen“ (ebd.). In Deutschland betrifft der Kulturrassismus oft Muslime und Schwarze. Auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt haben es Menschen mit nicht-deutsch klingenden Namen bzw. Namen, die aus einem anderen Kulturkreis kommen, schwer, einen Arbeitsplatz oder eine Wohnung zu bekommen (vgl. Auma 2018, S. 7 – 10; Attia und Keskinilich 2017, S. 120). Es geht um die Dichotomisierung von Muslimen und Nicht-Muslimen und die Idee, dass Muslime, Araber und Schwarze bedrohlich seien. Bei Frauen wird die Frage der Integration nur auf die Frage des Kopftuchs reduziert. Beispiele und Ausdruck des Kulturrassismus sind die Leitkulturdebatte, die im Rahmen der Kopftuchdebatte 2000 vom CDU-Politiker Friedrich Merz ausgelöst wird, die These von Thilo Sarrazin aus dem Jahr 2010 sowie die Pegida-Demonstrationen für ein christliches Abendland (vgl. Messerschmidt 2011, S. 51).

### 2.5.2 Alltagsrassismus

Birgit Rommelspacher macht auf das Wesen des Alltagsrassismus aufmerksam. Laut Rommelspacher ist Alltagsrassismus bei allen Menschen zu finden, ungeachtet, ob sie sich politisch links, liberal, progressiv oder konservativ definieren bzw. ungeachtet, ob es Bürger sind,

die sich dem Ideal der Gleichbehandlung widmen und sich den demokratischen Grundsätzen dieser Gesellschaft verpflichtet fühlen (vgl. Cicek et al. 2014, S. 310 – 311).

Alltagsrassismus wird von Schwarzen auch als „Champagner-Rassismus“ bezeichnet, denn meist beinhaltet er mehr oder weniger „Luxusprobleme“, die unangenehm und verletzend, aber nicht lebensbedrohlich sind (vgl. Chebu 2016, S. 14).

Der Champagner-Rassismus ist vielseitig und eine machtvolle Form des Rassismus, dem schwarze Menschen und PoC im Alltag in interpersonellen Beziehungen, in der Öffentlichkeit (Straße), in Institutionen wie Polizei, Justiz und Bildungseinrichtungen (Kindergarten, Grundschule, weiterführende Schule, Hochschule und Universität) und in der Freizeit (Festival, Diskothek Fußball, Wanderung, Vereine) begegnen (vgl. Nguyen 2013).

Die Niederländerin Philomena Essed benutzt das Wort Alltagsrassismus, um ihre Alltagserfahrungen als schwarze Frau in den Niederlanden und in den USA zu beschreiben. Nach Essed wird Rassismus in alltäglichen Praxen routinemäßig produziert und verstärkt. Routinemäßig bedeutet hierbei verinnerlicht und nicht hinterfragt (vgl. Rommelspacher 2009, S. 32). Sie definiert Alltagsrassismus als *„process of smaller and bigger day-to-day violations of the civil rights of ethnic minorities – and of their humanity and dignity“*. Essed spricht von alltäglichen, diskriminierenden Erlebnissen, die erst in ihrer Gesamtheit zu Verletzungen der Menschenwürde führen (ebd.).

Alltagsrassismus hat verschiedene Facetten. Es sind bspw. Komplimente wie „Du sprichst aber sehr gut Deutsch“ oder Beschimpfungen wie „Gehe zurück, woher du kommst“ oder „Gehe zurück in deinen Dschungel“ oder *Double-binding*-Botschaften wie „Ich bin kein Rassist, aber Deutschland kann nicht die ganze Misere der Welt aufnehmen“. Es ist auch die Frage nach der – vermeintlichen – Herkunft: „Woher kommst du?“, „Woher kommst du ursprünglich?“ oder „Woher kommen deine Eltern?“, obwohl man in Deutschland geboren und aufgewachsen ist und keine andere als die deutsche Kultur kennt. Es sind die abwertenden, unangenehmen und penetranten Blicke im Bus, auf der Straße, die Zurückweisung an der Tür der Diskothek oder die Affengeräusche und Rufe im Stadion. Es ist das Gefühl, ignoriert zu werden, weil man schwarz ist, das Gefühl, dazu gehören zu wollen, aber bspw. durch Körpersprache die Botschaft zu erhalten, dass man nicht dazugehören kann, weil man „anders“ ist. Es geht um Gewalt und Einschüchterung, es sind die Berichte über die Schwarzen auf dem Mittelmeer oder die Spendendosen für die Armen in Afrika, die konstante Entmenschlichung durch die Darstellungen in Filmen, Büchern und Zeitungen. Alltagsrassismus zeigt sich im Fall von Menschen afrikanischer Herkunft in der Konfrontation mit Bildern, Worten, Klischees und Vorurteilen aus der Kolonial- und Versklavungsära bzw. aus den (kolonial-)rassistischen Wissensbeständen, die noch bis heute in Deutschland nachwirken sind (vgl. Mai 2016, S. 15 – 16).

Meine persönlichen, alltagsrassistischen Erfahrungen als Schwarzer habe ich in erster Linie mit Menschen aus der Mitte der Gesellschaft gemacht, Menschen, die meinen, dass sie

progressiv und tolerant seien und denken, dass sie es ja nicht böse mit mir meinen. Diese Erfahrungen sind sehr schmerzhaft und verletzend.

Ich definiere Alltagsrassismus deshalb als Erfahrungen von rassistischer Diskriminierung, Ausgrenzung, Ausschluss, Unterdrückung, Ablehnung, Demütigung und *Double-binding*-Botschaften in zwischenmenschlichen Beziehungen und Begegnungen sowie in Medien, die schmerzhaft und verletzend, aber schwer zu beweisen sind, weil der Täter sie verleugnen kann.

Grada Kilomba definiert Alltagsrassismus als Sprache, Diskurse, Bilder, Gesten, Blicke und Handlungen, in welchen das schwarze Subjekt nicht nur als „anders“, sondern als „Andersheit“ (*Otherness*) betrachtet wird (vgl. Kilomba 2013, S. 42).

Claus Melter definiert Alltagsrassismus als „Erfahrungen der Ausgrenzung, durch Gewalt, Beschimpfungen, Beleidigung, Anfeindungen, Witze, Blicke, Übergangen-Werden, Getuschel hinter dem Rücken, Unterstellungen, internalisierte Minderwertigkeit, Herabwürdigung der eigenen Person oder einer nahestehenden Person auf Basis von physiognomischen Merkmale wie Haarfarbe oder Hautfarbe“ (Melter 2004, S. 34).

Der Begriff Alltagsrassismus wird ebenfalls benutzt, um zu betonen, dass Rassismus auf individueller und institutioneller Ebene „*subtil, unauffällig, verdeckt und latent*“ ist und dass Rassismus so „banal“ geworden ist, dass man ihn nicht mehr bemerkt (vgl. Schramkowski und Ihring 2018, S. 280 – 282; Rommelspacher 2011, S. 32; Terkessedis 2004, S. 208).

Alltagsrassismus ist mit der Festschreibung als „andere“ eng und mit der Frage von sozialer Anerkennung und Verweigerung der Zugehörigkeit verbunden. Aus meiner Sicht wirken sich die alltäglichen Ablehnungserfahrungen von Schwarzen und PoC negativ auf den Zusammenhalt, die Integration und das „Wir-Gefühl“ der Deutschen aus und definieren, wer „wirklich“ Deutscher ist. Barbara Schramkowski, und Isabell Ihring zitieren einen jungen türkischstämmigen Mann, der in Deutschland aufgewachsen ist: „*Ich habe zwar die deutsche Staatsangehörigkeit, und sie hat mir gesagt, du bist jetzt Deutscher, aber ich fühle mich kein bisschen deutsch*“ (vgl. Schramkowski und Ihring 2018, S. 282; Mai 2016, S. 15 – 16).

Grada Kilomba illustriert die Verbindung zwischen weißen Privilegien, Alltagsrassismus, Wissen(-schaft) und Machtverhältnissen. Sie beschreibt, wie sie als schwarze Theoretikerin zum alltäglichen Rassismus immer wieder damit konfrontiert wird, dass ihre Arbeit zwar interessant, aber nicht wirklich wissenschaftlich oder neutral sei: „*What knowledge is being acknowledged as such? And what knowledge is not? What knowledge has been made part of academic agendas? And what knowledge has not? Whose knowledge is this? Who is acknowledged to have the knowledge? And who is not? Who can teach knowledge? And who cannot? Who is at the centre? And who remains outside, at the margins? When they speak it is scientific, when we speak it is unscientific; universal / specific; objective / subjective; neutral / personal; rational / emotional; impartial / partial; they have facts, we have opinions; they have knowledge, we have experiences*“ (Kilomba 2013, S. 28 – 29).

Ein weiteres Beispiel: Die Diplomarbeit von May Ayim, die sich erstmalig Anfang der 1980er-Jahre mit dem Rassismus gegen Schwarze und der Geschichte von Schwarzen in Deutschland befasst, wird von einem Berliner Professor mit der Begründung abgelehnt, dass es in Deutschland keinen Rassismus gebe, vielleicht in den USA, aber nicht hier (vgl. Sow 2009 S. 128). Die historische Forschung von May Ayim macht die schwarze Realität in Deutschland sichtbar und legt den Grundstein der Bewusstseinsbildung für schwarze Menschen in Deutschland. Ihre Beschäftigung mit der Geschichte von Schwarzen in Deutschland macht zum ersten Mal die Erfahrungen von schwarzen Deutschen sichtbar. Ihre Erkenntnisse werden aufgrund ihrer Hautfarbe ignoriert und als „*persönliche Erfahrung, als subjektive Meinungen, nicht wissenschaftlich bzw. als missionarisch bezeichnet*“. Schwarze Erkenntnisse zu ignorieren, als Einzelansicht einzuordnen, als nicht bindend bzw. allgemeingültig oder nicht wirklich wissenschaftlich einzuordnen, ist ein wichtiges Instrument weißer Wissenschaft und ein klarer Indikator für strukturellen und institutionellen Rassismus (ebd.).

Grada Kilomba definiert strukturellen Rassismus als Exklusion von Schwarzen und PoC aus den meisten politischen und sozialen Organisationen: „*Official structures operate in a way that manifestly privileges the white subjects, putting members of the other racialized groups at a visible disadvantage, outside dominant structures*“ (Kilomba 2013, S. 41).

Alltagsrassismuserfahrungen werden auch bei der Arbeitssuche, bei der Wohnungsbesichtigung oder bei Behörden (z. B. Polizei: *Racial Profiling*) gemacht, und diese verursachen bei den Betroffenen ein Gefühl des Unwohlseins sowie physische und psychische Belastungen (vgl. Schramkowski und Ihring 2018, S. 280 – 282).

Äußerungen wie „*Du sprichst aber gut Deutsch!*“ bedeuten, dass man nicht dazu gehört. „*Ganz schön heiß heute, aber du kennst das ja. Da, wo du herkommst, ist es ja wärmer als hier*“, „*Wie? Du kannst kein Arabisch? Aber du siehst doch so aus!*“ oder „*Naja, so ganz schwarz bist du ja jetzt auch nicht*“ werden Mikroaggressionen genannt und führen dazu, dass das Opfer seine Identität infrage stellt. Darunter leiden viele Betroffene psychisch, aber auch physisch.

Amma Yeboah, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, welche die Auswirkungen von Rassismus auf die Gesundheit erforscht und damit zu einer Minderheit gehört, definiert Mikroaggressionen wie folgt: „*Zusammengefasst können wir sagen, das sind sehr subtile, unauffällige, verdeckte und latent aggressive Ausdrucksformen von Rassismus, die bewusst oder meistens auch unbewusst auftreten*“ (Pesmen 2018).

Migrationsforscher Mark Terkessidis definiert Mikroaggressionen wie folgt: „*Es geht hier um Erlebnisse, die zunächst nicht groß und gravierend erscheinen, die aber mit erheblicher Penetranz wiederkehren, manchmal täglich, manchmal in längeren Abständen, und die gerade in ihrer Alltäglichkeit sehr deutlich einen Unterschied markieren und dauerhaft eine Grenze etablieren zwischen ‚uns‘ und ‚ihnen‘*“ (Terkessidis 2010, S. 80).



Ash, der lieber anonym bleiben möchte, beschreibt seine Rassismuserfahrungen im Alltag bildlich mit 1 000 Mückenstichen: „Also, man kann einmal gestochen werden und dann juckt es vielleicht und dann juckt es vielleicht einen Tag. Aber Mikroaggressionen funktionieren für Betroffene meist so, dass man immer wieder gestochen wird und immer wieder an der gleichen Stelle, sodass diese Stelle nie verheilt und am Ende vielleicht immer eine Wunde dableibt“ (Pesmen 2018).

Toan Quoc Nguyen benennt seine alltäglichen Rassismuserfahrungen im Kontext der Schule und definiert Mikroaggressionen wie folgt: „Mikroaggressionen sind kurz gefasst verletzend und herabwürdigende (non-)verbale Botschaften, die minorisierte und marginalisierte Gruppen im Berufs- und Lebens Alltag erfahren. Bildlich betrachtet sind Mikroaggressionen die wiederholt kleinen und großen, subtilen und offensichtlich erlebten Stiche und Seitenhiebe, welches sie erleben, beispielsweise wären als Person of Color nach der eigenen Herkunft gefragt zu werden, als Frau von männlichen Kollegen in den Arbeitsleistungen übersehen und nicht gleichwertig gewürdigt zu werden“ (Nguyen 2013).

### Es gibt drei Formen von Mikroaggressionen:

Micro-Assault	Micro-Insult	Micro-Invalidation
Schwarze und PoC werden explizit aufgrund des Aussehens und der Herkunft nachteilig behandelt.	Zielt auf Identität, Zugehörigkeit und Kultur ab. Es geht um subtile bzw. versteckte Beleidigungen.	Rassismuserfahrungen von Schwarzen und PoC bei Erzählungen negieren und relativieren
Beispiel: „Du Nigger.“	Beispiel: „Du hast gute Noten, weil du schwarz bist.“ oder „Wie hast diesen Job bekommen?“	Beispiel: „Wir sind doch alle Menschen.“ oder „Das kann nicht sein, vielleicht in den USA, aber nicht in Deutschland.“
Verhalten: Man gibt einem Schwarzen aufgrund der Hautfarbe nicht die Hand.	Verhalten: Man darf einem Schwarzen nicht vertrauen. Er muss ständig (subtil) kontrolliert werden, damit er nichts stiehlt (Verdächtigung).	Verhalten: „Ich sehe keine Farben, ich behandle alle Menschen gleich.“

Tabelle 4: Mikroaggressionen nach Azadê Peşmen (2018), *Rassismus macht den Körper krank. Wie Tausende kleine Mückenstiche*. Unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/rassismus-macht-den-koerper-krank-wie-tausende-kleine.976.de.html?dram:article\\_id=422167](https://www.deutschlandfunkkultur.de/rassismus-macht-den-koerper-krank-wie-tausende-kleine.976.de.html?dram:article_id=422167) Stand 19.03.2020; eigene Darstellung.

Rassismus ist voller Gewalt und hinterlässt beim Opfer ein Gefühl der Ohnmacht. Für Schwarze und PoC gehören Unterdrückungen, Demütigungen, Verletzungen und ein Opfer-Dasein wider Willen zum Alltag. Mikroaggressionen sind deswegen sehr stressig, physisch und psychisch belastend und ermüdend (vgl. Pesmen 2018). Astride de Vehlo, Diletha Fernandes Sequeira, Grada Kilomba, und Tatjana Roncolato Donkor, Autoren, die sich mit den Auswirkungen des Alltagsrassismus auf die Gesundheit der Betroffenen beschäftigen, sind sich einig: Mikroaggressionen verursachen Stress und Traumata bei den Opfern (vgl. Vehlo 2010, S. 16; Sequeira 2015, S. 341 f.; Kilomba 2009; Donkor 2015).

Ash beschreibt die Auswirkungen folgenmaßen, es fühlt sich an: „Wie eine typische Erschöpfungserscheinung, wie nach dem Sport, wie nach viel arbeiten, dass man körperlich schlapp ist, dass man vielleicht am

*Wochenende länger liegt und nach der Arbeit sich länger hinlegt und sich denkt, jetzt muss ich Kräfte sammeln und bündeln. Es ist wirklich körperliche Erschöpfung wie nach körperlicher Anstrengung“ (Pesmen 2018).*

Zusammenfassend erleben Schwarze Alltagsrassismus im Berufsleben in Form dauerhafter Zweifel an ihrer fachlichen Kompetenz aufgrund der Herkunft. Oder der schwarze Kollege wird von den weißen Kollegen nicht ernst genommen oder in Besprechungen ständig unterbrochen. Man fährt dem schwarzen Kollegen durch die Haare. In Gesprächen mit Kollegen bleibt der schwarze Mitarbeiter oft außen vor oder wird bei der Förderung in eine Leitungsposition übergangen. Die Berufserfahrungen sind deutlich erschwert und das Arbeitsumfeld wird als feindlich wahrgenommen (vgl. Mabuduko 2011; Fatoba 2019).

### 2.5.3 Institutioneller Rassismus

Struktureller und systemischer Rassismus wird aktuell aufgrund des Todes von George Floyd in den USA und aufgrund der gravierenden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Schwarze und PoC diskutiert (vgl. OECD 2020; ADS 2020). Bedingt durch seine Reichweite in der Gesellschaft und seine Auswirkungen auf die Betroffenen, vergleicht Tupoka Ogette systemischen Rassismus mit „Smog, den wir täglich einatmen“ (vgl. Wiedenhöft 2020; Frisse 2019). Rassismus in seiner institutionellen Erscheinung in der Gesellschaft ist historisch gewachsen und verankert. Grundsätzlich gibt es keinen Bereich in der deutschen Gesellschaft, in dem Rassismus nicht präsent ist und praktiziert wird (vgl. Bönkost 2018; Frisse 2019; Wiedenhöft 2020). Dieser Rassismus ist in unseren Denkmustern, in unserer Sprache in Kinder- und Schulbüchern, in der Werbung und in allen Medienarten zu finden. Er ist in unserem Lernverhalten und in unserem Blick auf die Welt wiederzufinden. Rassismus sitzt dementsprechend auch in all unseren Systemen, vom Justiz- und Gesundheitssystem über das Bildungssystem bis hin zum Wohn- und Arbeitsmarkt (vgl. Hormel und Scherr 2010, S. 10; Attia und Keskinkilic 2017, S. 122; Nguyen 2017, S. 25).

Nach Ute Osterkamps Verständnis des institutionellen Rassismus ist dieser auch in gesellschaftlichen Normen, Werten, Sprachen, Dialekten und Traditionen zu erkennen (vgl. Osterkamp 2018, S. 281).

Rassismus wird in diesem Kontext als ein gesellschaftliches Verhältnis verstanden, nicht als Taten oder Einstellungen von ein paar „freien Elektronen“ in den Institutionen, Strukturen und Behörden der Bundesrepublik. Institutioneller sowie struktureller Rassismus werden als Synonym benutzt. Albert Scherr, Ulrike Hommel und Mechtild Gomola verwenden den Begriff „strukturelle Diskriminierung“ anstatt „institutioneller Rassismus“, weil der Begriff umfassender ist und somit den institutionellen Rassismus einschließt (vgl. Hormel und Scherr 2004, S. 28; Melter 2006, S. 28). Strukturelle Diskriminierung lässt sich nicht nur auf Institutionen, Organisationen und Behörden beschränken, sondern gibt auch Hinweise über die unterschiedlichen

gesellschaftlichen Positionen, Bedingungen, Kontexte, Rahmenbedingungen und damit verbundene Ausgrenzungspraxen, die z. B. Schwarze und PoC entlang sozialer Konstruktionen wie Hautfarbe, Namen, Religion, Kultur oder ethnischer Herkunft benachteiligen und ausgrenzen (vgl. Nguyen 2017). Ebenso sind die Konsequenzen für die Benachteiligten in materieller Hinsicht, z. B. schlechtere Chancen auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt oder Benachteiligung im Bildungssystem, erfasst (ebd.).

Man spricht von strukturellem Rassismus, wenn der Staat Rassismus reproduziert, aber ablehnt, dies zuzugeben. Der Staat bewirkt durch seinen Machtapparat, durch die Umsetzung der Rechtsvorstellungen und politischen sowie ökonomischen Strukturen Ausgrenzungen. Der institutionelle Rassismus hingegen befindet sich in den Strukturen von Organisationen, eingeschliffenen Gewohnheiten, etablierten Wertvorstellungen und bewährten Handlungsmaximen (vgl. Rommelspacher 2009, S. 30; Erberling et al. 2015, S. 100 – 105). Er wirkt in Organisationen als Barriere bzw. Hindernis beim Zugang zu den Ressourcen der Gesellschaft, wo er Vorteile für Weiße, Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, und Nachteile für Schwarze und PoC verteilt (vgl. Hormel und Scherr 2010, S. 10; Attia und Keskinilic 2017, S. 122; Nguyen 2017, S. 25).

Über die Wirkungsfunktion des institutionellen Rassismus schreibt Osterkamp: *„Institutioneller Rassismus sichert Privilegien der Mehrheitsgesellschaft gegenüber den Menschen der nicht privilegierten Gruppe insofern ab, als dass er Angehörige einer Minderheit beispielsweise in Form „einer Ausländergesetzgebung zu Menschen zweiter Klasse macht“* (Osterkamp 2018, S. 281).

Der Begriff „Institutioneller Rassismus“ muss im Kontext der Befreiungsbewegung der schwarzen Menschen in den USA (*The Black Power*, 1960er-Jahre) verstanden werden. Stokely Carmichael und Charles Hamilton (1967), zwei politische Aktivisten der *Black-Power*-Bewegung, verwenden den Begriff erstmals vor fast sechzig Jahren, um zu beschreiben, wie die Interessen und Einstellungen der weißen Mehrheit in den Institutionen des amerikanischen Lebens inkorporiert sind (vgl. Gomolla 2008). Die Theorieentwicklung ist eng mit der Debatte in Amerika über *Affirmative Action* und die Entwicklung neuer Instrumente zur Umsetzung rechtlicher und politischer Gleichheit verknüpft, welche den Interventionspunkt auf die Organisationen des Sozialstaats verlagern, die ihr Handeln unter Gesichtspunkten der Verteilungsgerechtigkeit legitimieren müssen (ebd.). Die Veröffentlichung des Abschlussberichts der MacPherson-Kommission (MacPherson of Cluny, 1999) im Frühjahr 1999 über die fehlgeschlagene, polizeiliche Aufklärung der Ermordung des Schwarzen College-Studenten Stephen Lawrence löst in Großbritannien eine heftige Diskussion über die Rolle des institutionellen Rassismus in der Nicht-Aufklärung bzw. fehlgeschlagenen Ermittlung des Mordes aus.<sup>37</sup> In Deutschland werden als Beispiele für institutionellen Rassismus die polizeiliche Praxis des *Racial Profiling* (ISD-Bund

---

<sup>37</sup> <http://www.rassismuskritik-bw.de/aufruf-gegen-institutionellen-rassismus/> Stand 21.03.2020

e.V.)<sup>38</sup> und das Versagen der Sicherheitsbehörde bei der Ermittlung der Mord- und Anschlagsserie des Nationalsozialistischen Untergrunds (NSU) genannt (vgl. ICERD Parallelbericht 2015, S. 2).

Institutioneller Rassismus in westlichen Ländern ist nicht nur ein deutsches Problem. Was Deutschland aber von den anderen westlichen Ländern abhebt, ist die Verleugnung des institutionellen Rassismus, obwohl tagein, tagaus Schwarze und PoC vielfältige negative Erfahrungen am eigenen Leib machen und davon berichten: „So etwas gibt es bei uns nicht“ (vgl. Damagüler 2017, S. 82 – 84; Pecenta in Der Schlepper Nr. 73/8/2015). Offiziell heißt es, dass es keinen institutionellen Rassismus in Deutschland gibt: „Rassismus gibt es nicht in deutschen Behörden, [...] alles bloß Ausnahmen und Fehlwahrnehmung der Betroffenen. Die Bundesregierung macht Augen und Ohren zu“.<sup>39</sup> Aber für eine Gesellschaft, die sich auf Gleichbehandlung beruft und mit einer stark wachsenden Minderheit, ist insbesondere die Anerkennung des Problems ein positives Signal für die Minderheit, dass Deutschland bereit für die Aufarbeitung und die Bekämpfung des institutionellen Rassismus ist und sich für die Gleichbehandlung von allen in Deutschland lebenden Menschen einsetzt.

Die Stephen-Lawrence-Untersuchungskommission in Großbritannien definiert institutionellen Rassismus wie folgt: „The term Institutional Racism should be understood to refer to the way the institution or the organisation may systematically or repeatedly treat, or tend to treat, people differentially because of their race. So, in effect, we are not talking about the individuals within the service who may be unconscious as to the nature of what they are doing, but it is the net effect of they do“.<sup>40</sup>

Anlehnend an diese Definition begrenzt Claus Melter institutionellen Rassismus als „von Institutionen bzw. Organisationen (durch Gesetze, Erlasse, Verordnungen und Zugangsregeln sowie Arbeitsweisen, Verfahrensregelungen und Prozessabläufe) oder durch systematisch von Mitarbeitern der Institutionen bzw. Organisationen ausgeübtes oder zugelassenes ausgrenzendes, benachteiligendes oder unangemessenes und somit unprofessionelles Handeln gegenüber ethnisierten, rassialisierten, kulturalisierten Personen oder Angehörigen religiöser Gruppen sowie gegenüber so definierten Nicht-Deutschen, Nicht-Christen oder Nicht-Sesshaften (vgl. Melter 2006, S. 27).

Folgender Ausschnitt aus einem Lied von Joy Denalane zeigt institutionellen Rassismus, wem die Welt gehört, wer Macht hat bzw. wer in der Gesellschaft bevorzugt oder benachteiligt wird. Quoc Nguyen definiert institutionellen Rassismus als ein Hindernis für Partizipation (Teilhabe), soziale Gerechtigkeit und gelungene Integration in Deutschland. Er schreibt: „Zentral geht es bei institutionellem und strukturellem Rassismus um Barrieren und Zugänge zu gesellschaftlichen Gütern und

---

<sup>38</sup> ISD-Bund e.V. Unter: <http://isdonline.de/kampagne-stop-racial-profiling/> Stand 21.03.2020

<sup>39</sup> <https://taz.de/Institutioneller-Rassismus-in-Deutschland/!5210596/> Stand 21.03.2020

<sup>40</sup> [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/277111/4262.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/277111/4262.pdf) Stand 10.11.2015

*Ressourcen (im Sinne von Bildung, Arbeit, Gesundheit, Rechte, etc.). Während Menschen of Color diese (oft) verwehrt bleiben, profitieren Angehörige der weißen Mehrheitsgesellschaft – oftmals ohne es zu merken – von diesem gesellschaftlichen Umstand. Für den Einzelnen heißt das, dass die individuell erlebte rassistische Diskriminierung durch eine institutionelle und strukturelle Diskriminierung verstärkt und stabilisiert wird“ (Nguyen 2017, S. 25).*

Memet Daimagüler legt institutionellen Rassismus als Übernahme rassistischer Zuordnungen durch die Institutionen, aus denen sich für die so markierten Menschen systematische Benachteiligungen ergeben, fest. Institutioneller Rassismus bedeutet nicht, dass alle oder die Mehrheit der Personen, die in entsprechenden Institutionen arbeiten, persönlich rassistische Ziele verfolgen. Der Rassismus ist stattdessen oft in Routinen, Vorschriften und Regelungen eingewoben, welche diese Diskriminierung erzeugen, ohne dass es den Beteiligten zwangsläufig auffallen muss. Somit ist institutioneller Rassismus das kollektive Versagen einer Institution, die Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, Kultur oder ethnischen Herkunft nicht angemessen und professionell behandelt (vgl. Daimagüler 2017, S. 82).

Attia und Keskinkilic unternehmen einen Erklärungsversuch: Um institutionellen Rassismus zu begreifen, müsse man die Konsequenzen des Rassismus in der Gesellschaft sehen bzw. suchen: *„Es ist der Effekt, der Auskunft darüber gibt, ob institutionelle Diskriminierung vorliegt oder nicht“* (Attia und Keskinkilic 2017, S. 122).

Anlehnend an die Auswirkungen von Diskriminierung gegenüber Schwarzen definieren Mechtild Gomolla und Frank-Olaf Radtke zwei Formen der Diskriminierung:

### **Past-in-present-Rassismus**

Benachteiligungen bzw. Ungleichbehandlung sind die Nachwirkungen von Diskriminierungen der Vergangenheit. Die historische Exklusion von Schwarzen – bspw. aus dem Bildungssystem oder aus gut bezahlten Arbeitsstellen aufgrund der Hautfarbe oder Vorurteilen – führt dazu, dass Schwarze mit schlecht bezahlter Arbeit assoziiert werden (vgl. Gomolla und Radtke 2009, S. 50). Die ökonomischen Auswirkungen von COVID-19 in den USA verdeutlichen die Ungleichheit von schwarzen Menschen: schlechtere Ausbildung, häufigere Arbeitslosigkeit, niedrigere Einkommen, kein oder weniger Vermögen, höhere Obdachlosigkeit, mehr Polizeikontrollen, höhere Inhaftierungsrate, schlechterer Zugang zur Gesundheitsversorgung und mehr COVID-19-Todesfälle. In den USA spricht man von einer Pandemie innerhalb der Pandemie (vgl. Iser und Roth 2020). Auch in Deutschland zeigen die Folgen der Pandemie die strukturellen Benachteiligungen für Schwarze und PoC auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungsbereich. Die alarmierenden Befunde der OECD-Studie 2020 demonstrieren, dass die Pandemie und ihre wirtschaftlichen Auswirkungen die Familien von Zugewanderten besonders hart

treffen. Laut den Angaben von IW<sup>41</sup>, IAB<sup>42</sup> und ADS<sup>43</sup> sind Entlassungen und Kurzarbeit bei Menschen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger festzustellen als bei Menschen ohne Migrationshintergrund (vgl. ADS 2020; OECD 2020).

### **Seiteneffekt-Rassismus**

Hierbei handelt es sich um Rassismuserfahrungen der Gegenwart, die im Zusammenhang mit früheren institutionellen Diskriminierungserfahrungen stehen. Es geht z. B. um die Chancengleichheit beim Zugang zum Bildungssystem, zum Wohn- und Arbeitsmarkt oder im Bereich der Justiz oder in Begegnungen mit der Polizei. Es handelt sich hierbei um einen Teufelskreis (vgl. Gomolla und Radtke 2009, S. 50): Kein Abschluss oder eine minderwertige Ausbildung führt zu einer Arbeitsstelle im Niedriglohnsektor. Es können entsprechend kein Vermögen bzw. keine Rücklagen gebildet werden. Aufgrund der Pandemie oder anderer ökonomischer Gründe wird die Person entlassen. Das Geld fehlt, um eine gute Wohnlage zu bezahlen. Ergo ist Rassismus auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt eine direkte Folge von Diskriminierung im Bildungssystem (vgl. Gomolla und Radtke 2009, S. 50). So stellt sich ebenfalls die Frage nach den Repräsentationsverhältnissen in der Gesellschaft. In Deutschland leben 25 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund, 52 Prozent davon sind Deutsche, 48 Prozent haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Dass Deutschland „bunt“ ist, merkt man bereits an den Flughäfen oder an Bahnhöfen. Wenn man einen Blick auf die mitreisenden Menschen wirft, sind andere Sprachen, Hautfarben oder Herkunftsländer wahrzunehmen. Ich sehe diese Vielfalt gleichfalls im Sport der Nationalmannschaft oder in der Bundesliga. Diese Vielfalt, die in Deutschland unsere alltägliche Realität ist, spiegelt sich nicht in Institutionen, in Unternehmen, in der Verwaltung, in der Polizei, in der Regierung und im Parlament – also in allen Bereichen der Macht und Entscheidungsbefugnis – wider (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 21 + 29 – 33). Eine Hautfarbe dominiert die gesamte „Belegschaft“ Deutschlands: weiß. Schwarze und PoC sind in der Verwaltung oder in den Chefetagen von Unternehmen lediglich äußerst selten anzutreffen. Woher entspringt diese Repräsentationslücke in Deutschland? Warum besuchen Kinder mit Migrationshintergrund bspw. überwiegend die Hauptschule? Warum gibt es 45 Prozent Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Migrationshintergrund? Was verhindert, dass die in Deutschland existierende Vielfalt sichtbar wird (ebd.)?

Claudemir Jerônimo Barreto, bekannt als Cacau, ist ein ehemaliger brasilianisch-deutscher Fußballspieler und heutiger Fußballfunktionär für Integration. Er sagt Folgendes über die Integration und die Vielfalt in der Nationalmannschaft und in Deutschland: *„Migration und Integration im Fußball: Es ist kompliziert. Von Anfang an prägten Spieler mit migrantischen Erfahrungen den Fußball, oft wird*

---

<sup>41</sup> Institut für deutsche Wirtschaft

<sup>42</sup> Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

<sup>43</sup> Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes

die integrative Kraft des Sports betont. Doch in den Stadien und Gremien bleiben Deutsche unter sich“ (Blaschke 2019).

Attia und Keskinkilich konstatieren auch, dass in Deutschland Repräsentation eine entscheidende Rolle spielt und uns „Normalität“ vermittelt, ohne dass wir uns dessen bewusst sind bzw. gezielt damit auseinandersetzen. Wenn in einer Gesellschaft, die sich als offen und vielfältig erkennt und bekennt, sämtliche öffentlichen Funktionsträger weiß sind oder aus der Mehrheit der Gesellschaft kommen (vgl. Attia und Keskinkilich 2017, S. 122), wenn die weißen Deutschen in Bildungsmaterialien und in der Medienberichterstattung, im Straßenbild (Namen von Straßen, Plätzen, Gebäuden) und in der Werbung ausschließlich mit weißen Personen konfrontiert werden, wird vermittelt, dass Weißsein normal und Schwarzsein problematisch ist. Es ist nicht erstaunlich, dass folglich Schwarze misstrauisch beäugt werden und ihr Dasein in Deutschland als abnormal, befristet und erklärungsbedürftig eingestuft wird (ebd.). Alice Hasters schreibt, dass man nicht werden kann, was man nicht sieht. In diesem Kontext ist die Frage der Repräsentation entscheidend für den Zusammenhalt und die Integration (vgl. Hasters 2019, S. 102 ff.). Vor diesem Hintergrund definieren Attia und Keskinkilich institutionellen Rassismus wie folgt: *„Institutionelle Diskriminierung wiederum meint, dass alltägliche Routinen und Regelungen, Normen und Verhaltensweisen bestimmte Gruppen regelmäßig bevorzugen und andere benachteiligen. Das unterscheidet die Diskriminierung vom Vorurteil, denn es geht nicht nur um Einstellungen, Äußerungen und Handlungen Einzelner, sondern auch [um] gesellschaftsstrukturelle (ökonomische, politische, rechtliche), kulturelle (Diskurse und Ideologien), institutionelle sowie organisatorische Bedingungen und Formen von Diskriminierung. Erst im Zusammenspiel mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen wird also aus unhöflichem Verhalten und alltäglicher Ungleichbehandlung eine Diskriminierung“* (Attia und Keskinkilich 2017, S. 122).

Margret und Siegfried Jäger stellen eine Verbindung zwischen Rassismus und Einwanderung bzw. der Flüchtlingspolitik der Bundesrepublik Deutschland her. Für sie ist institutioneller Rassismus eine Kombination von institutioneller Macht und Diskurs. Sie hinterfragen, ob in Institutionen, die sich mit Einwanderung und Einwanderern bzw. mit Flüchtlingen beschäftigen, generell Rassismus herrscht (vgl. Jäger 2002, S. 20)? Margret und Siegfried Jäger verstehen unter Rassismus eine Ansammlung bestimmter Diskurselemente im Einwanderungsdiskurs, auf Basis von Wissen, das Medien oder Politiker über eine Gruppe von Personen, z. B. Flüchtlinge, haben. Solche Diskurselemente stufen sie dann als rassistisch ein, wenn Personengruppen wegen ihrer körperlichen und/oder kulturellen Merkmale bzw. ihrer Abweichung von der deutschen „Normalität“ (imaginär oder tatsächlich) ausgegrenzt werden. Gesehen werden diese Probleme in Sozialkosten der Einwanderung, im Ansteigen von Kriminalität, in der Gefährdung der inneren Sicherheit, in den Belastungen des Erziehungssystems, im Verlust der nationalen Identität bzw. nationalen Kultur etc. (ebd., S. 24 ff.).

Für Margret und Siegfried Jäger ist also institutioneller Rassismus der Rassismus, der sich in Gesetzen, Verordnungen und Normen versteckt. Beispielsweise ist der Artikel 27 des

Polizeigesetzes eine unterstützende Begründung, um Schwarze und PoC zu verdächtigen. Solche „Lücken“ finden sich z. B. auch im Einwanderungsgesetz, im Ausländerrecht, im Asylrecht oder Terrorismusbekämpfungsgesetz, die gegen das Ideal des Grundgesetzes und der Menschenrechte verstoßen, wie ich am Beispiel der Erfahrungen der Schwarzen und PoC im nächsten Abschnitt aufzeigen möchte.

Für Scharathow ist Rassismus nicht nur im Handeln einzelner Individuen nachzuweisen – die Einstellungen, die in der gesamten Gesellschaft zu finden sind, spiegeln sich in den Institutionen wider. Es besteht ein Zusammenhang zwischen individuellen Einstellungen und den Institutionen der Gesellschaft. Rassismen, die sich auf persönlicher Ebene befinden, müssen von gesellschaftlichen Verhältnissen nicht losgelöst werden und liefern Deutungen und Begründungen für das rassistische Denken und Handeln von Einzelnen (vgl. Scharathow 2009, S. 15).

Schwartz und Rotfisch zeigen auf, wie Rassismus, der sich im Verhalten von Einzelnen äußert, durch rassistische Diskurse in der Gesellschaft verstärkt wird und wiederum den institutionellen Rassismus verstärkt und festigt. Als Beispiele nennen sie die Pegida-Demonstrationen und den Aufstieg der AfD, der zur Verschärfung des Asylrechts im Jahr 2014 beigetragen hat (vgl. Schwartz und Rotfisch 2017, S. 153).

Untersuchungen von Gomolla zur institutionellen Diskriminierung im Bereich des Bildungs- und Erziehungssystems ermitteln, dass erfolgreiche Bildung in Deutschland abhängig von der Familienherkunft und der Hautfarbe ist.

Aus dem Bericht von Githu Muigai geht hervor, dass eine zentrale Beschwerde der Zivilgesellschaft die Tatsache ist, dass für ethnische Minderheiten in Deutschland die Schule keine Abprungbasis für Gymnasium, Hochschulen und Universitäten bildet: *„The three-tiered system of German education, with early selection into separate levels of education, creates a bias against students whose mother tongue is not German. The Special Rapporteur believes that the overrepresentation of minority students in the lower school stratum is an indication of the problems in the three-tiered model“* (Modupe, AMIGRA 2011, S. 55 – 63). Gomolla und Radtke konstatieren, dass soziale Ungerechtigkeit und Ungleichbehandlung das deutsche Bildungssystem charakterisieren. Es gibt laut Gomolla eine Vorselektion in der vierten Klasse. Bei dem Entscheidungsprozess bzgl. der Schullaufbahn – Förderschule, Hauptschule, Realschule oder Gymnasium – sind die soziale Typisierung und das Klassifikationsschema (Geschichte, Hautfarbe oder Sprache des Kindes) von erheblicher Relevanz, sodass Kinder mit Migrationshintergrund benachteiligt werden. Überwiegend besuchen schwarze Kinder Haupt- und sogenannte Förderschulen, unabhängig davon, ob ein Elternteil deutsch ist oder ob sie begabte Schüler sind (vgl. Gomolla und Radtke 2009, S. 15 ff.).

Rommelspacher spricht von Segregationslinien, welche die deutsche Gesellschaft durchziehen: *„Die ökonomische Segregation drückt sich in hoher Arbeitslosigkeit und hohem Armutsrisiko für Menschen*



*mit Migrationshintergrund aus Voraussetzung dafür sind vielfach Benachteiligungen im Bildungssektor. Die politische Segregation basiert vor allem auf der Ungleichbehandlung durch den Gesetzgeber. Die soziale Segregation zeigt sich schließlich im Umgang der Bevölkerung miteinander, also wie eng der Kontakt untereinander ist. Ein Indikator dafür ist z.B. die Anzahl binationaler Ehen oder etwa auch die Bereitschaft von Kindern, mit Kindern anderer ethnischer Herkunft Freundschaft zu schließen. Dabei fragt man sich, wie es kommt, dass bereits kleine Kinder deutlich zwischen „Wir“ und „Ihr“ trennen, obgleich sie mit den „anderen“ Kindern den Schulalltag teilen. Das lässt sich nur mit der kulturellen Segregation erklären, d.h. damit, dass den Kindern von klein auf bestimmte Bilder vermittelt werden, die die Anderen zu „Fremden“ machen, und zwar zu solchen, von denen man sich fernzuhalten hat“ (Rommelspacher 2009, S. 30).*

Anhand eines Fotos der männlichen und weißen Redaktion der „Bild“-Zeitung zeigt Prof. Dr. Maisha Eggers (Auma) die Komposition von Menschen auf, die Macht haben und die Meinung der Deutschen beeinflussen. Darin besteht ein geschickter Schachzug des gesellschaftlichen Symbols „BILD“, das gleichgesetzt wird mit Menschen mit wenig formaler Bildung, mit in Armut Lebenden oder mit Merkmalen armer gesellschaftlicher Schichten. Die Probleme bzw. die Belange von Schwarzen und PoC können nicht repräsentiert bzw. verstanden werden. Dabei verschleiern die „Macher“ der BILD-Zeitung, die inhaltlich für die Zeitung stehen – vorwiegend weiße, männliche Redakteure und Journalisten der bürgerlichen und bildungsbürgerlichen Schichten – mit ihren Beiträgen ihre privilegierte Position in der deutschen Gesellschaft wie auch ihren Hass und Rassismus (vgl. Eggers 2013).

Zusammenfassend ist der institutionelle Rassismus der Rassismus, der die Vielfalt in Deutschland bremst und dafür sorgt, dass alles beim „Weißen“ bleibt. Um den institutionellen Rassismus zu erkennen, sind sieben Bereiche zu betrachten:

- der Bereich der Bildung,
- der Bereich des Arbeits- und Wohnungsmarkts,
- das Gesundheitswesen,
- Behörden und Verwaltungen,
- der Bereich der Justiz und
- der Freizeitbereich.

Institutioneller Rassismus lässt sich in diesem Kontext definieren als Vorurteile plus institutionelle Macht.

Zusammenfassend ist zu resümieren, dass die Diskriminierung von Schwarzen in Deutschland ein Relikt der Vergangenheit, also der Kolonisierung und Versklavung, ist. Des Weiteren wird Diskriminierung als Teufelskreis erlebt. Fehlende oder schlechte Bildung führt zu schlecht bezahlten und unsicheren Arbeitsplätzen, sodass Schwarze mit „Billiglohn“ assoziiert werden. Institutioneller Rassismus wirkt also wie ein „Zahnradgetriebe“ (vgl. Dieckmann 2017, S. 162 – 163).

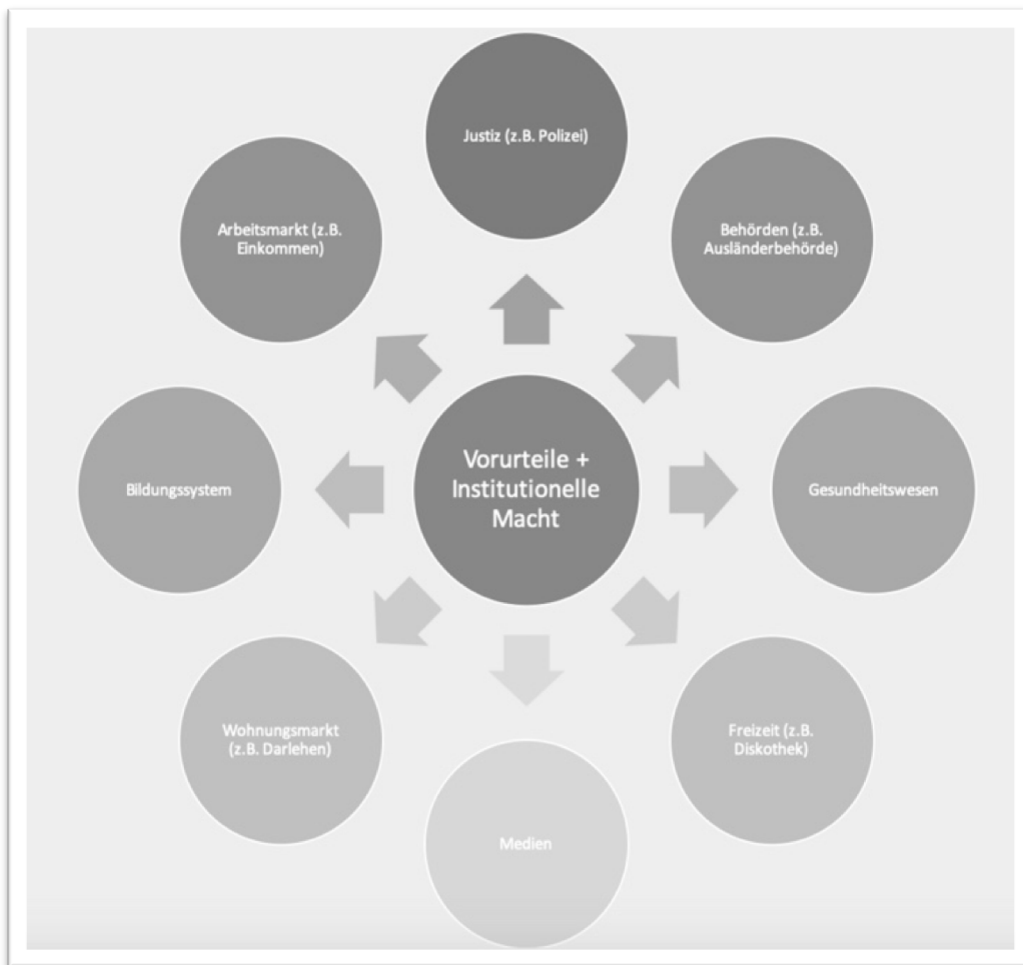


Abbildung 4: Wie kann man institutionellen Rassismus schnell erkennen? Eigene Darstellung.

## 2.6 Rassismuserfahrungen

Rassismus kann in Form einer freundlichen Interessenbekundung oder in Form von Neugier erscheinen. Neugier bzw. Interesse an einer Person ist etwas Positives und wird als ein Zeichen der Offenheit und Aufgeschlossenheit interpretiert. Neugier und Interessenbekundung aber können auch angreifend, sehr verletzend und als Überschreitung von Grenzen erlebt werden. Interesse, Neugier und Lob können versteckte rassistische Zuschreibungen transportieren: „Nicht nur süße und bittere Worte machen es schwer, Rassismus zu identifizieren; sondern das Spiel süßer und bitterer Worte ist eine Form, in der Rassismus produziert wird. Die Schwierigkeit, Rassismus zu identifizieren, ist nicht nur funktional für Rassismus, sondern ein Teil des Rassismus selbst“ (ebd.).

Es gibt in Deutschland Menschen, die ihre Meinungsfreiheit missbrauchen und eine rassistische Sprache benutzen. Aus meinen persönlichen Erfahrungen weiß ich, dass es im Alltag rassistisches, herabsetzendes, degradierendes, herabwürdigendes Reden gibt, das sich gegen Menschen mit Migrationshintergrund richtet. Wenn Menschen so reden, wollen sie den „Anderen“ bzw. den „Fremden“ beschämen und degradieren. Wenn diese Sprache Schwarze

und PoC verärgert, verletzt und wütend macht, dann haben wir es mit „Rassismuserfahrungen“ zu tun (vgl. Cicek et al. 2014, S. 310 – 311).

Nach Wiebke Scharathow beinhalten Rassismuserfahrungen Erfahrungen der persönlichen Interaktion, Konflikte und Auseinandersetzung mit dem eigenen Umfeld in Zusammenhang mit der Frage der Nicht-Zugehörigkeit, Zuschreibungen, Herabwürdigungen, Degradierung, Demütigungen und Ausgrenzungen auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen von Lebenswelten und manifestieren sich als Handlungsherausforderungen. Die Betroffenen sind gezwungen, sich mit diesen Erfahrungen auseinanderzusetzen, deshalb müssen laut Scharathow Rassismuserfahrungen ins Zentrum der Aufmerksamkeit der Forschung treten (vgl. Scharathow, 2014, S. 50).

Nkechi Madubuko, selbst eine Schwarze, untersucht im Jahr 2010 den Akkulturationsstress von Migranten auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen einer Studie zu berufsbiografischen Akzeptanz-erfahrungen und angewandten Bewältigungsstrategien. Sie befragt 27 Schwarze zu ihren Integrationserfahrungen in Deutschland. Sie stellt fest: *„Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zählen zur Lebensrealität aller Einwohner mit afrikanischem Migrationshintergrund, unabhängig ihres Status, ihres Bildungshintergrundes, ihres Geschlechtes oder ihrer Religionszugehörigkeit“* (Mabuduko 2011, S. 152).

Renate Nestvogel befragt Frauen aus afrikanischen Ländern südlich der Sahara zu ihren Integrationserfahrungen in Deutschland. Sie weist auf, dass bei der Ankunft der Frauen in Europa die von ihnen mitgebrachten, durchweg positiven Europa-Bilder mit der harten Realität konfrontiert werden. 68 Prozent der Befragten erleben Diskriminierung im Alltag. Rassismuserfahrungen beginnen für die Kinder bereits im Kindergarten. Zusammenfassend schreibt sie: *„Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen werden zu einem Lebensbegleiter, selbst bei ansonsten gelungener Integration“* (Nestvogel 2014, S. 41 – 42).

2 Befragte erzählen:

*„Ich glaube, dass ich noch nicht vollkommen in dieser Gesellschaft integriert bin. Ich arbeite zwar, verdiene meinen Lebensunterhalt, aber sobald ich meine geschützte Sphäre verlasse, fühle ich mich überall diskriminiert: in Kaufhäusern, im Restaurant zum Beispiel, wo man dir nicht den gleichen Service zukommen lässt wie reinen weißen Deutschen, als ob dein Geld unerwünscht ist, oder dass man alles geschenkt haben möchte. In Kaufhäusern gilt der Afrikaner als potentieller Dieb. Überall will man dir sagen, dass du fehl am Platz bist. Die ständige Rechtfertigung, sich ständig beweisen zu müssen, macht mich einfach krank. Ich möchte akzeptiert werden, wie ich bin“.*

*„Ich lebe so lange in Deutschland, ich muss mich eigentlich wie bei mir im Herkunftsland fühlen. Arbeiten, gesellschaftspolitisch aktiv sein, ohne dass dies die einheimischen Deutschen stört. Die Menschen hier sollen mich nicht wie einen Fremdkörper betrachten. Man wird in vielen Bereichen ausgegrenzt, und diese ständige Diskriminierung macht das Leben einfach schwer“* (ebd.).

Uslucan und Yalcin untersuchen 2012 die Auswirkungen des Rassismus hinsichtlich der Integration in Deutschland: *„Je höher die wahrgenommene Diskriminierung bei Menschen mit*

*Migrationshintergrund ist, desto geringer ist ihre Bereitschaft, sich in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren“ (Uslucan und Yalcin 2012, S. 55).*

Im Folgenden wird thematisiert, was unter Rassismuserfahrungen im Rahmen der vorliegenden Arbeit verstanden wird. Obwohl die schwarze *Community* heterogen ist, d. h., ihre Zugehörigkeit und Verbindung zu Deutschland unterschiedlich sind (z. B. in Deutschland oder im Ausland geboren; deutsche oder ausländische Staatsangehörigkeit), haben alle eine Gemeinsamkeit in Deutschland: Rassismuserfahrungen. Aus diesem Grund werden im Rahmen der vorliegenden Arbeit Rassismuserfahrungen mit Integrationserfahrungen gleichgesetzt (vgl. Nestvogel 2014, S. 41 – 42). Stephen Small schreibt diesbezüglich: *„[...] the striking similarities in our experiences. Historically, these experiences include European nations working collectively to exploit African land and labor, and through the processes of colonization and imperialism; and they include direct and palpable legacies of colonialism and imperialism. Today, in the 21st century, these striking similarities include an ambiguous hypervisibility, an entrenched vulnerability, and irrepressible resistance and resilience. They also include institutional racism“* (Small 2018).

Wie voranstehend erwähnt, sind Rassismuserfahrungen äußerst schmerzlich. Es geht also im vorliegenden Rahmen nicht um die positiven Erfahrungen von Schwarzen in Deutschland, sondern um die negativen Erfahrungen mit Rassismus (vgl. Scherathow 2014, S. 51).

Paul Mecheril versteht unter Rassismuserfahrungen sozial kontextualisierte, subjektive Zustände, die nicht nur die gesellschaftlich vermittelten Erfahrungen von Rassismus umfassen, sondern zugleich auch den gesellschaftlich vermittelten und sozial vorstrukturierten Umgang mit diesen: *„Gemeint ist jede Erfahrung von Angriff oder Herabwürdigung der eigenen Person oder nahestehenden Personen, in Hinblick auf willkürlich gewählte physiognomische Merkmale (etwa Haarfarbe, Hautfarbe) oder soziale Merkmale (wie Kleidung, Sprache). Dahinter werden Abstammungs- und Herkunftskonstruktionen auf kollektivierende und essentialisierende Weise imaginiert, die Unterscheidungspraxen auf Grund von vermeintlichen charakterlich-moralischen und intellektuellen Differenzen und die daraus resultierende Abwertung legitimieren“* (Scherathow 2014, S. 51; Ivanova 2017, S. 60 – 61; Paske 2006, S. 12).

Rassismuserfahrungen können im Kontext von Institutionen gemacht werden (wie z. B. Erfahrungen mit Behörden, mit der Polizei, mit Schulen oder am Arbeitsplatz) oder im Kontext von interpersonellen Beziehungen, d. h. von Handlungen einzelner Personen. Sie können jedoch ebenfalls im Kontext von Vorstellungen, Träumen, Befürchtungen und/oder Bildern (vgl. Sequeira 2015, S. 344) wie auch im Kontext von Zeitungen, Radiosendungen, Fernsehberichten und/oder anderer Medien wie Internet oder Werbung gemacht werden (vgl. Cicek et al 2014, S. 310 – 311).

Paul Mecheril unterscheidet 4 Dimensionen von Rassismuserfahrungen:

Dimensionen	Erscheinungsform	Beispiel
Ausprägungsart	Massiv Subtil	Körperliche Gewalt, Beschimpfungen und rassistisches Mobbing Abfällige Blicke, Körpersprache, Erfahrung der Geringschätzung
Vermittlungskontext	Institutionell Individuell	Institutionell (z. B. durch Behörden, Polizei) Individuell (durch Handlungsweisen Einzelner)
Vermittlungsweise	Kommunikativ Imaginativ Medial	In direkten sozialen Interaktionssituationen Furcht vor rassistischer Bedrohung und Angst vor Gewalt Vorwegnahme, Träume, Befürchtungen, Presse, Radio, Internet und Fernsehen
Erfahrungsmodus	Persönlich Identifikativ Virtuell Kategorial	Die Person selbst macht Rassismuserfahrungen. Nahestehende Personen machen Rassismuserfahrungen. Personen, die als Stellvertreter der Person wahrgenommen werden, machen Rassismuserfahrungen. Die Gruppe, der die Person – vermeintlich oder ihrem Selbstverständnis nach – angehört, macht Rassismuserfahrungen.

Tabelle 5: Rassismuserfahrungen nach Mecheril in Ivanova (2017), S. 61; eigene Darstellung.

Grada Kilomba entwickelt verschiedene psychologische Interpretationsansätze, um die alltäglichen Rassismuserfahrungen von schwarzen Menschen zu erfassen. Sie postuliert, dass ein koloniales Trauma ausgelöst wird, wenn Schwarze im Alltag Rassismuserfahrungen ausgesetzt sind. Es ist wie eine schmerzhafteste Erinnerung, die sie als unheilbare Wunde erleben. Sie unterscheidet fünf Kategorien von Rassismuserfahrungen, die Schwarze im Alltag machen:<sup>44</sup>

- Infantilisierung: Das Schwarze Subjekt wird zur Personifikation des Abhängigen, der nicht ohne den Meister überleben kann.
- Primitivierung: Das Schwarze Subjekt wird zur Personifikation des Unzivilisierten – derjenige, der näher an der Natur ist.
- Dezivilisierung: Das Schwarze Subjekt wird zur Personifikation des gewaltsamen und bedrohlichen Anderen – derjenige, welcher sich außerhalb des Gesetzes befindet.
- Animalisierung: Das Schwarze Subjekt wird zur Personifikation des Tieres – eine abweichende Form von Menschsein.
- Erotisierung: Das Schwarze Subjekt wird zur Personifikation des Sexualisierten mit einem zügellosen sexuellen Appetit. Darunter fallen auch Vorstellungen von Exotisierung.

<sup>44</sup> Aukongo/Engombe: Rassismus und die DDR?! Repräsentationen von Rassismuserfahrungen namibischer Mädchen vor, während und nach der Wende. Unter: <https://www.projekte.hu-berlin.de/de/migrationddr/migration-in-die-ddr-und-brd/projekte/namibia/alt/04> Stand 23.03.2020

Bei sprachlichen Rassismuserfahrungen unterscheidet Paul Mecheril zwischen primären und sekundären Rassismuserfahrungen. Primäre Rassismuserfahrungen sind explizit rassistische Botschaften oder auch indirekt vermittelt, z. B.: *„Die Türken erobern Deutschland genauso, wie die Kosovaren das Kosovo erobert haben: durch höhere Geburtenrate. Das würde mir gefallen, wenn es osteuropäische Juden wären mit einem um 15 Prozent höheren IQ als dem der deutschen Bevölkerung“* (Cicek et al. 2014, S. 310 – 311).

Die rassistische Botschaft der zitierten Passage von Sarrazin ist, dass Moslems und Türkischstämmige als weniger intelligent gelten, aber für Deutschland gefährlich sind, weil sie mehr Kinder bekommen als Deutsche. Hier sieht man das Zusammenspiel von Rassismus gegen Moslems und Anti-Semitismus (vermeintliche Überlegenheit von Juden) (ebd., S. 311).

Für Mecheril et al. sind sekundäre Rassismuserfahrungen in der hierarchisierten Ordnung von Superiorität und Inferiorität wiederzufinden und zeigen sich in den Erfahrungen der Wut, Beschämung, Verharmlosung, des Ignorierens, der Furcht und Unruhe, die Betroffene empfinden, wenn sie Rassismus erfahren. Sekundäre Rassismuserfahrungen umfassen somit sämtliche Diskriminierungserfahrungen, die Rassismus diskreditieren, kleinreden wollen, bagatellisieren, relativieren, verleugnen und in die Vergangenheit schieben, nur damit das Thema Rassismus nicht auf den Tisch kommt. Es handelt sich um sekundären Rassismus, weil diese Erfahrungen bei der Thematisierung von primären Rassismuserfahrungen bzw. bei der Verweigerung der Thematisierung gemacht werden (ebd.).

Auch Claus Melter untersucht im Jahr 2006 die Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe, um festzustellen, ob die interkulturellen Kompetenzen dort strukturell umgesetzt werden. Er führt den Begriff des sekundären Rassismus ein, um die Reproduktion des Rassismus vonseiten der Sozialarbeiter bzw. die Form der Rassismus, der in der sozialen Arbeit existiert, zu beschreiben. Er ermittelt, dass die weißen Sozialarbeiter die Rassismuserfahrungen, von denen die Jugendlichen erzählen, leugnen, relativieren und/oder bagatellisieren, um eine Auseinandersetzung mit dem Rassismus oder eine Reflexion zu den eigenen Rassismen zu vermeiden (vgl. Melter 2006, S. 278 – 280).

Çiçek, Heinemann und Mecheril sind der Meinung, dass sekundäre Rassismuserfahrungen der Grund sind, warum das Thematisieren von Rassismus und Rassismuserfahrungen in Deutschland schwierig sind (vgl. Cicek et al. 2014, S. 310 – 311).

Rommelspacher nennt drei Gründe, warum die Deutschen sich weigern, über Rassismus zu sprechen.

- Historische Gründe: Rassismus wird in Deutschland immer mit den Verbrechen des Nationalsozialismus an den Juden, mit Kolonialismus und Versklavung in Verbindung gebracht. Wer Rassist ist, ist ein böser Mensch (Assoziation Rassismus mit Rechtsextremismus).

- Ambivalenz: Deutschland ist eine offene und tolerante Gesellschaft. Es ist schwierig, ein offenes und tolerantes Volk mit rassistischem Gedankengut in der Mitte der Gesellschaft zu verbinden. 68 Prozent der Deutschen sind der Meinung, dass zu viele Ausländer in Deutschland leben.
- Ökonomische Gründe: Aufgrund der Geschichte Deutschlands und dem weltweiten Ruf als Exportnation könnte die Bezeichnung Deutschlands als rassistisches Land wirtschaftlich schweren Schaden bspw. einen Handelsboykott nach sich ziehen. Rassismus ist kaum abgrenzbar: Es ist schwer, den Begriff Rassismus abzugrenzen. Jegliche Ungerechtigkeit wird als Folge von Rassismus gesehen (vgl. Rommelspacher 2011, S. 43).

Fereidooni und Massumi (2015) zitieren Messerschmidt (2010) und sprechen von Distanzierungsmustern oder Abwehrmechanismen, die von Deutschen angewendet werden, wenn Schwarze und PoC ihre Rassismuserfahrungen thematisieren (vgl. Fereidooni und Massumi 2015).

- Skandalisierung: Erzählen Schwarze und PoC von ihren Rassismuserfahrungen, werden diese als Skandal bzw. als eine besondere, einmalige Erfahrung definiert.
- Verschiebung: Rassismus sei eine Sache der Vergangenheit. Rassismuserfahrungen werden mit dem Nationalsozialismus, mit der Apartheid in Südafrika oder sozialen Unruhen in den USA in Verbindung gebracht: „So was gibt es nicht bei uns in Deutschland; vielleicht in Südafrika oder in den USA, aber nicht in Deutschland“.
- Kulturalisierung: Kultur hat den Begriff Rasse ersetzt. Diskriminierung und Benachteiligung geschehen nicht aufgrund von Rasse, sondern aufgrund der Unterschiedlichkeit von Kulturen.
- Verlagerung: Rassismus wird an den Rand der Gesellschaft bzw. in das rechtsextreme Milieu und die Annahme, dass rassistisches Wissen nur von einigen wenigen Rechtsextremen geteilt wird, verlagert, obwohl alle Studien zeigen, dass sich Rassismus in der Mitte der Gesellschaft befindet.

Die Schwierigkeiten beim Thematisieren von Rassismus mit weißen Freunden führen Schwarze und PoC dazu, Bücher zu schreiben, um ihre Gefühle auszudrücken, wenn sie mit Weißen über Rassismus reden und die Reaktionen der Weißen erleben: Reni Eddo-Lodge (2017), *Why I'm no longer talking to white people about race*; Ijeoma Oluo (2018), *So you want to talk about race*; Robin DiAngelo (2018), *White Fragility*; Mohamed Amjahid (2017), *Unter Weißen*; Alice Hasters (2019), *Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten*; Jule Bönkost (2018), *Rassismusrelevante Emotionen weißer Lernender als Herausforderung diversitätsbewusster Lehre* und Tupoka Ogette (2018), *exit Rascim*.

## **2.7 Neuer Blick auf Rassismus: Kritisches Weißsein**

Wie voranstehend bereits erörtert, ist die Herausforderung der Rassismusforschung die schwierige Abgrenzung des Rassismus. Es gibt deshalb verschiedene theoretische Zugänge, um das Phänomen Rassismus zu begreifen und zu erklären. Mehrere genetische Untersuchungen haben gezeigt, dass sämtliche Menschen eine Rasse sind und nicht mehrere (vgl. Schirmacher 2009, S. 24 – 31; Sow 2009, S. 77 – 81; Geulen 2007, S. 14).

Rassistische Ressentiments und Diskriminierung verstecken sich hinter der Migrationsfrage, bspw. wenn die Weißen sich von Migranten bedroht fühlen und deshalb ihre Identität und Kultur verteidigen (vgl. Foroutan 2017).

Im folgenden Abschnitt wird anhand einiger Beispiele das Anliegen des kritischen Weiß-Seins erklärt und damit aufgezeigt, dass „Rasse“ bzw. Herkunft in Deutschland immer noch eine Rolle spielt.

### **Fall 1:**

Mein Schwiegervater ist weiß und Kriegsflüchtling aus Schlesien. Meine Schwiegermutter ist weiß und Französin. Sie lebt seit mehr als 50 Jahren in Deutschland. Meine Frau ist Deutsch-Französin. Ich bin schwarzer Deutscher, ursprünglich aus dem Kongo und lebe seit siebzehn Jahren in Deutschland. Meine zwei Kinder sind in Coburg geboren, waren noch nie in Afrika und kennen somit keine andere Kultur als die der Deutschen.

Denkanstoß: Wer aus dieser Familie, bekommt am häufigsten die Frage „Woher kommen Sie?“, das Kompliment „Sie sprechen aber sehr gut deutsch.“ oder die Beschimpfung „Gehe zurück, wo du herkommst.“ zu hören? Wer wird am häufigsten von der Polizei kontrolliert? Oder wer bekommt die Aufforderung „Erkläre uns mal, wie es bei euch ist.“? Oder was bedeutet der Ausdruck „nicht-deutsches Elternteil“? Würden wir diese Fragen, Komplimente oder Beschimpfungen zu hören bekommen, wenn wir weiß wären?

### **Fall 2:**

Ein Bekannter von mir ist Arzt. Er lebt seit seinem 21. Lebensjahr in Deutschland. Er hat Medizin in Deutschland studiert und sich auf die Behandlung von Krebs spezialisiert. Er lebt und praktiziert seit mehr als 30 Jahren. Als er mir eine spezifische Situation erzählte, verdiente er zu dem Zeitpunkt ca. 170.000 EUR pro Jahr. Er suchte eine Wohnung und stieß auf ein Zeitungsinserat. Er rief an und vereinbarte einen Besichtigungstermin. Als der potentielle Vermieter sah, dass er schwarz war, rief er ihn am nächsten Tag an und informierte ihn darüber, dass die Wohnung vergeben sei. Denkanstoß: Wie hätte der potentielle Vermieter reagiert, wenn der Arzt weiß gewesen wäre?



### Fall 3:

Während ich diesen Abschnitt der Dissertation schreibe, ist ganz Deutschland in Quarantäne aufgrund COVID-19-Pandemie. Das Beispiel finden wir in den USA. Arthur Landwehr vom ARD-Studio in Washington spricht über das Sterberisiko aufgrund des Coronavirus und zeigt die Statistik bzgl. der Corona-Toten in Chicago auf: „*Infizierte Schwarze sterben sieben Mal so häufig wie jede andere Bevölkerungsgruppe.*“ (Landwehr, ARD-Studio Washington 2020). Auch in Deutschland sind Menschen mit Migrationsgeschichte und Schwarze Menschen stärker von den COVID-19-Auswirkungen betroffen als Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft (vgl. ADS 2020; OEDC 2020).

Denkanstoß: Wie kann diese Disparität sowohl in Deutschland als auch in den USA erklärt werden? Warum sterben mehr Schwarze aufgrund der Pandemie? Warum sind Menschen mit Migrationsgeschichte mehr von den COVID-19-Auswirkungen betroffen als Weiße? Gemäß diversen Interpretationen der Arbeitslosenzahlen liegt die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Migrationshintergrund bei 52,7 Prozent laut der BILD-Zeitung oder bei 37,5 Prozent gemäß der Bundesagentur für Arbeit. 80 Prozent der Hartz-IV-Empfänger haben nach Einschätzung vom Jobcenter einen sogenannten Migrationshintergrund (vgl. Becher 2019). Wie können diese unterschiedlichen Zahlen interpretiert werden?

### Fall 4:

Emily Ngubia Kuria schreibt in ihrem Buch „Eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen“, dass Schwarze an Universitäten und Hochschulen oft als Lehrbeauftragte anzutreffen, aber nicht als Professoren (vgl. Sarbo 2017; Kuria 2015, S. 18). An der Universität Bremen gab es einen Projektantrag für eine Forschungsgruppe *Black Knowledges* und für eine Studienrichtung *Black Studies*. Das Projekt sollte mit einer Professur sowie Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ausgestattet werden. Der Forschungsantrag wurde nur von weißen Professoren ohne die Mitarbeit und den Beitrag von schwarzen Forschern gestellt. Denkanstoß: Sind *Black Studies* ohne Schwarze möglich (ebd.)?

### Fall 5:

In Deutschland ist der Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ inzwischen so negativ besetzt, dass er als Sündenbock für alles, was in Deutschland nicht gut läuft, herhalten muss. „Migrationshintergrund“ ist ein Synonym für Arbeitslosigkeit, Armut, Kriminalität, Integrationsverweigerung und misslungene Integration geworden. In der Bundesrepublik Deutschland übernehmen Schwarze, Türken, Muslime und alle anderen, die als nicht-weiß wahrgenommen werden, die Funktion des Sündenbocks. Sie sind schuld an allem.

Denkanstoß: Welche Rolle spielt Weiß-Sein und Nicht-Weiß-Sein bei der Schuldzuweisung oder bei der misslungenen Integration? Warum wird die Rolle von Weißen bzw. des Weiß-

Seins verschwiegen? Es gibt eine Verschwörungstheorie, die das Denken von weißen Menschen prägt: *White Replacement*, die Überzeugung, dass Schwarze und *People of Color* Weiße ersetzen werden und dass die weiße Identität massiv von der Einwanderung bzw. von der Vielfalt aus „nicht-weißen Ländern“ bedroht sei. Der Plan für das Aussterben von Weißen – durch Ersetzung und Zerstörung der Identität – würde von den Juden orchestriert und finanziert werden, weil sie die Welt regieren wollen würden (vgl. Davey und Ebner 2019).

Deutschsein wird in Deutschland mit Weißsein assoziiert (vgl. Hyatt 2015). Weißsein gilt also als unbenannte, unmarkierte Norm und bleibt in der Gesellschaft die Dominanzkultur (vgl. Benbrahim 2019). Weißsein beschreibt nicht per se die Hautfarbe, sondern Aspekte der Repräsentation, des Status, der Macht, der Privilegien, des Ressourcenzugangs und der Positionierung in der Gesellschaft. In Deutschland ist Weißsein ein Synonym für die Zugänglichkeit zu Wohnungen, Arbeitsplätzen und anderen Formen von Privilegien. In der vorliegenden Arbeit ist bereits thematisiert worden, wie abwehrend weiße Menschen reagieren, wenn über ihre Positionierung, Macht und Privilegien gesprochen wird (ebd.). Es muss deshalb daran erinnert werden, dass Rassismus ein gesellschaftliches System ist, dass die Benachteiligung von Schwarzen und *PoC* aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen ermöglicht und weiße Menschen bevorzugt (vgl. Parbey 2020). Diese Benachteiligung ist in sämtlichen Bereichen der Gesellschaft zu finden und muss enttarnt, reflektiert und verändert werden. *Critical Whiteness* unterstützt dabei, die Kategorie „Weiße“ zu analysieren, um einen Blick hinter den Schleier zu werfen. Ohne die Kategorie „Weiße“ zu untersuchen, kann man Rassismus in allen seinen Erscheinungsformen weder begreifen noch bekämpfen. Rassismus kann überwunden werden, aber nur mit der Hilfe von Weißen (ebd.).

Betont worden ist ebenfalls im Laufe der vorliegenden Arbeit, dass Weiße keine Rassismuserfahrungen machen. Rassismus aber betrifft uns alle. Noah Sow behauptet, dass Rassismus alle Menschen in Deutschland – wenn auch in unterschiedlichen Graden – betrifft: *„Rassismus verletzt unsere ganze Gesellschaft, und bei genauem Hinsehen sind in jedem rassistischen System alle Menschen auf unterschiedliche Art betroffen. Weiße Menschen verlieren ihre Würde, wenn sie Rassismus ausüben oder geschehen lassen“* (Wollrad, 2008). Es gibt also nicht auf der einen Seite Schwarze und *PoC* mit Rassismuserfahrungen und auf der anderen Seite die Weißen. Diese Trennung ist das Endergebnis von Rassismus (ebd.), sondern es geht darum, die Kategorie „Weiße“ als Gegenstand der Untersuchung zu sehen, um zu verstehen, welche Rolle sie bei der Entstehung, Verbreitung, Stärkung, Reproduktion, Aufrechterhaltung und Bekämpfung des Rassismus spielt (vgl. Ronacher 2017, S. 1 – 17; Dugalski et al. 2013, S. 9; Fischer 2016, S. 42). Die „weiße Hautfarbe“ kann bei der Untersuchung des Rassismus und seinen unterschiedlichen Auswirkungen in der Gesellschaft nicht ignoriert werden. Sie soll als Norm anerkannt, analysiert und kritisiert werden (vgl. Hyatt 2015).

In Deutschland hat die Auseinandersetzung mit dem Weißsein als wissenschaftliche Analyse-kategorie mit der Arbeit von Diana Bonnelamé begonnen. Sie wendete im Rahmen ihrer Dis-sertation Anfang der 1980er-Jahre „*das Initiationsverfahren weißer deutscher Jugendlicher evangelischen Glaubens Methoden der Völkerkunde an und fordert so mit ihrer Arbeit die völkerkundliche Betrachtung auch der weißen Deutschen ein*“. Ihre Recherchen verursachen Unruhe im universitären Diskurs, weil ihr Ansatz Einblicke in die Hierarchien, Diskussionen und Machtdynamiken sowohl im Wissen-schaftskontext als auch in die alltäglichen, konfessionsbestimmten Bedingungen gibt. Zum ersten Mal in Deutschland wird der Weiße und nicht der Neger – in der Tradition der weißen Ethnologie der kolonialen Zeit – „Subjekt“ der Beobachtung. Die Reaktion von weißen Wissen-schaftlern dokumentiert sie in dem Film „Wie andere Neger auch“. Bonnelamé findet heraus, dass die Weißen nicht ihr eigenes Weißsein problematisieren wollen (vgl. Piesche 2009, S. 14 – 15). Auch Martha Mamozais Arbeit zur Beteiligung weißer Frauen an der deutschen Koloni-alherrschaft von 1989 muss erwähnt werden. Andere Impulse für eine Auseinandersetzung in Deutschland sind zurückzuführen auf die Arbeit von Audre Lorde und den Ansatz von Schwar-zen Forscherinnen bzw. von weißen Wissenschaftlerinnen im Rahmen der *Africa Studies* bzw. der postkolonialen Forschung (vgl. Arndt 2009, S. 346). Zu zitieren ist die Studie von May Ayims von 1986 über die Kontinuität der Rassekonstruktionen vor und nach dem Nationalso-zialismus, gefolgt vom Sammelband über die Erfahrungen von Schwarzen Frauen in Deutsch-land, mit dem Titel „Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte (ebd.)“. Wie in den USA, spielt die schwarze feministische Bewegung in Deutschland die wich-tigste Rolle für die Entstehung und Verankerung der kritischen Weißseinsforschung in Deutschland. 2005 erscheint das Buch „Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseins-forschung in Deutschland“, in dem verschiedene Autoren aus verschiedenen Wissenschafts-richtungen eine Vielfalt von Zugängen anbieten, um sich auf unterschiedliche Weise mit dem Weißsein auseinanderzusetzen (vgl. Piesche 2009, S. 14 – 15). *Critical Whiteness* hat sich in Deutschland trotz der Kritik und Kämpfe als eine Forschungsrichtung etabliert. Beweis hierfür sind die zahlreichen Haus-, Bachelor-, Masterarbeiten, Dissertationen und Publikationen zu ebendiesem Thema (ebd.).

Das Ziel von *Critical Whiteness* ist es, Weiße darauf aufmerksam zu machen, dass ihre Haut-farbe nicht unsichtbar bzw. neutral ist, sondern genauso wie die Hautfarbe der Schwarzen und PoC eine Rolle in der Gesellschaft spielt. Die Weißen genießen aufgrund ihrer Hautfarbe bzw. ihres Aussehens Vorteile und Privilegien, während die Schwarzen und PoC wegen ihrer ver-meintlichen „Andersartigkeit“, „Fremdheit“ oder ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt werden (vgl. Garschagen 2015). Zum Beispiel machen Schwarze und PoC Rassismuserfahrungen in Behörden, in Schulen, auf der Straße, am Arbeitsplatz, mit der Polizei (z. B. *Racial Profiling*) oder auf dem Wohnungsmarkt. Die aufgezeigten Beispiele (Fall 1, 2 und 3) zeigen die Rolle der Hautfarbe in der deutschen Gesellschaft auf. Die weiße Hautfarbe ist ein Vorteil beim

Zugang zu den Gütern der Gesellschaft. Der Arzt mit dem hohen Einkommen hätte bspw. keine Probleme gehabt, eine Wohnung zu mieten, wenn er weiß gewesen wäre. Die kritische Weißseinsforschung weist also auf die Funktion des Rassismus bzw. der Hautfarbe „Weiß“ in der Gesellschaft hin, nämlich „weiße Räume weiß zu halten“ oder/und den Status Quo in der Gesellschaft zu erhalten.<sup>45</sup>

Im Kontext der Integration bspw. zeigt die kritische Weißseinsforschung, wie Rassismus die Vielfalt in Deutschland bremst. *Critical Whiteness* zeigt die Sonderstellung der Hautfarbe „weiß“ auf, wie sie die Gleichbehandlung, Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe in Deutschland verhindert, in dem sie die Kategorie „weiß“ oder Weißsein untersucht und analysiert (vgl. Marmer 2018, S. 292 – 293; Ivanova 2018, S. 45 – 46; Hyatt 2015). Die *Critical Whiteness Studies* zielen daher auf die Sichtbarmachung der Machtstellung und Privilegien der Weißen in der Gesellschaft, auch wenn die Weißen bzw. das Weißsein die Position des Unmarkierten, des Unsichtbaren bzw. des universell normalen und neutralen Menschen einnehmen. Das kritische Weißsein zeigt, wer in Deutschland bevorzugt, wer benachteiligt wird und wer von der Diskriminierung in der Migrationsgesellschaft profitiert (vgl. DiAngelo 2011, S. 66; Marmer 2018, S. 296 – 297).

Weißsein ist überall in Deutschland präsent, abgebildet und zu finden: Im Fernsehen, in den Medien, in der Werbung, am Lehrerpult, im Bundestag (ebd.). Die Mehrheit nimmt es nicht wahr, weil sie sich mit dem Weißsein identifizieren kann. Bei der *Critical Whiteness* geht es um die Analyse der weißen Machtposition und der daraus resultierenden Privilegien (vgl. Marmer 2018, S. 297; Arndt 2009, S. 26 + 340 – 341).

Dieser Ansatz will die Figur des Weißen in der Gesellschaft und im wissenschaftlichen Diskurs offenlegen bzw. sichtbar machen. Die *Critical Whiteness* will die machtvolle, neutrale, unmaskeierte, unsichtbare Hand, welche die Norm in der Gesellschaft setzt und jegliche Abweichung von der Norm, etwa von Nicht-Weißen, kritisiert, thematisiert, bewertet und als minderwertig abstuft (auch wenn dies unbewusst und absichtslos geschieht) untersuchen und analysieren, ebenso wie die daraus resultierenden Machtverhältnisse und Privilegien. Elina Marmer formuliert es so: „Kritisches Weißsein Ansatz versteht sich deshalb als eine kritische Betrachtung der Kategorie „weiß“, begleitet von einer Analyse von Privilegien und Dekonstruktion weißer Perspektiven und Dominanzkultur, sowie die Dekolonisierung weißer-Wissens-und Produktion in allen Bereich der Gesellschaft“ (ebd.).

Rassismus bedient sich stets der Dichotomie „Schwarzsein – Weißsein“ oder „Mit Migrationshintergrund – Ohne Migrationshintergrund“ und polarisiert sie. In meinem ersten Beispiel bekommen meine Kinder und ich, die wir schwarz sind, immer wieder die Frage gestellt, woher

---

<sup>45</sup> Weiße Räume: Als weiße Räume sind solche Räume zu verstehen, die weiß dominiert und weiß repräsentiert werden. Die erste, entscheidende Frage lautet: Wie wurden diese Räume vollkommen weiß und was bewirkt, dass sie vollkommen weiß bleiben? (Wagner (2017), S. 56; Anna Greve (2013), S. 159)

wir kämen oder „Komplimente“, wie gut wir deutsch sprechen würden. Meine Schwiegereltern und meine Frau haben einen Migrationshintergrund, aber weil sie weiß sind, werden ihnen solche Fragen nie gestellt und sie erhalten auch nicht dergleichen „Komplimente“.

Menschen meinen es mit der Frage „Woher kommst du?“ nicht böse oder sind nicht per se rassistisch. Sie wissen bewusst oder unbewusst, dass Deutschland ein weißes Land ist und somit ist Deutschsein mit Weißsein verbunden, aber nicht mit Schwarzsein, weil Schwarzsein von der „Norm“ abweicht. Die Annahme von Weißsein als Norm wird in den Beispielen auch von Menschen getroffen (vgl. Marmer 2018, S. 295 – 296), die kaum unter dem Verdacht stehen, Rassist oder rechtsradikal zu sein. Beispielsweise könnte ein Anti-Rassismus-Aktivist, ein Mitarbeiter einer Nichtregierungsorganisation, der sich für Kinder in Afrika, Asien oder Lateinamerika einsetzt, ein Journalist oder ein Professor denken, dass meine Kinder Nicht-Deutsche sind, weil sie nicht weiß sind. Meine Kinder aber interpretieren solch eine Erfahrung als Ausschluss und Verweigerung der Zugehörigkeit.

In Anlehnung an die Rassismustheorie von Mark Terkessidis, die besagt, dass Rassismus ein „Apparat“ ist, der Wissen (Vorurteile, Vorstellungen) über „andere“ bzw. „Fremde“ produziert und in Verbindung mit Institutionen in gesellschaftlichen Praxen ausgelebt wird, entwickelt Maureen Maisha-Eggers die Theorie der „Rassifizierten Machtdifferenz“. Im Kern des Konzepts ist die *„Wahrnehmung sozialer Bewertungen von Unterschieden und auf damit zusammenhängende Herausbildung evaluativer Urteile über Rassifizierte. Die beiden Ebenen werden als ursächlich für das Entstehen von rassifizierter Hierarchisierung und für ihre Reproduktion mittels rassifizierter Interaktionen verstanden“* (Eggers 2009, S. 56). Betrachtet wird, wie das Wissen von Weißen – bspw. über Schwarze – Machtdifferenzen, Zugehörigkeit und Ausschlüsse erzeugt. Rassismus hat in der Theorie der Machtdifferenz die Funktion, gesellschaftliche Ordnung (Hierarchie) zu schaffen. Diese Dualität „weiß-Schwarz“ im Kontext der Afro-Deutschen bedeutet laut Maureen Maisha-Eggers, *„dass Deutsche mit afrikanischen Wurzeln also aufgrund ihrer Hautfarbe als „andere“ wahrgenommen und mit Hilfe des vorhandenen „Wissens“ über die Afrikaner oder Schwarze im Allgemeinen kategorisiert werden“* (Eggers 2009, S. 65).

Von den „guten“ Weißen ist zu erwarten, dass sie gegen NPD, AfD und Pegida demonstrieren und meinen, dass alle Menschen unbeachtet ihrer Rasse, Herkunft und/oder Religion gleich seien und dass die Einteilung von Menschen nach Hautfarbe menschenverachtend sei. Ungeachtet von der persönlichen Positionierung basieren alle Beispiele auf dem Gegensatz von Weißsein und Nicht-Weißsein. Deutschsein wird in diesen Beispielen mit Weißsein gleichgesetzt. Kritische Weißseinsforschung will solche Denkmuster benennen und die Weißen herausfordern, über eigene offene und unbewusste Vorurteile kritisch zu reflektieren. Sie setzt insofern da an, wo die meisten weißen Menschen denken, es gebe keinen Rassismus und alles sei harmlos und gut gemeint (vgl. Rohrdantz 2009, S. 35 – 36). Sénouvo Agbota Zinsou, togoischer Autor und Theatermacher aus Bayreuth, schreibt: *„Der kleine Neo-Nazi oder der ‚ausländerfeindliche‘ Betrunkene, der [...] ‚Ausländer raus!‘ [...] brüllt, stellt meines Erachtens eine geringere Gefahr dar –*

wenn er sich auf verbale Angriffe beschränkt – als der Intellektuelle, der Künstler oder Journalist, die bewusst oder unbewusst Klischees vermitteln, nicht nur weil sie sich an Tausende, sogar an Millionen Menschen wenden, sondern auch, weil man ihnen Glauben schenkt“ (Hyatt 2015).

*Critical Whiteness* will die binäre Opposition zwischen Weißsein versus Schwarzsein bzw. mit versus ohne Migrationshintergrund brechen. Sie fordert dementsprechend einen Paradigmenwechsel von den „Geanderten“ (Schwarze, Araber, Türken, Sinti und Roma) zu den „Eigentlichen“ (Weißen), vom „Migrationshintergrund“ zum „Ohne Migrationshintergrund“. Lisa-Marie Rohrdantz (2009) schreibt in ihrem Buch „Weis(s)heiten im postkolonialen Deutschland“, dass „der Weiße dreitausend Jahre lang das Privileg genossen hat anzuschauen, ohne angeschaut zu werden“ (Rohrdantz 2009, S. 35).

Weißsein hat sich seit der Aufklärung als „Norm“ etabliert und an die Spitze der Menschenrasse gesetzt. Das weiße Subjekt verbleibt stets in der Position von „normal“ und „einfach Mensch“, während Schwarze, infolge der Kolonisierung und Versklavung, stets durch rassistische Stigmatisierungen abgewertet werden, um sie zu „fremd“ zu machen. Beispielsweise werden Schwarze als Neger, Mohr, wild, naturnah, unterentwickelt, von Emotionen geleitet, minderwertig und dienend konstruiert (vgl. Arndt 2011). Im relationalen Verhältnis Weißsein und Schwarzsein wird der Schwarze als Objekt und der Weiße als Subjekt, der Schwarze als Diener und der Weiße als Herr konstruiert (Wollrad, 2008). Auch in der Migrationsgesellschaft ist diese binäre Opposition zu beobachten, dass Menschen als Nicht-Weiße ständig abgewertet und als fremd markiert werden (vgl. Wille 2020, S. 19 – 25).

Das Ziel des kritischen Weißseins umfasst deswegen die Dekonstruktion der Normalität des Weißseins, indem Vorurteile, falsche Auffassungen und Stereotypen von Weißen über Schwarze und PoC niedergerissen werden (ebd.). Durch das Thematisieren des Weißseins wird Weißsein von seinem Sockel der Normalität, Neutralität, Universalität und Unsichtbarkeit, geholt, um die binäre Opposition aufzubrechen. Das eurozentrische Denken bzw. das „Zentrum-Peripherie-Denken“ (das Denken, dass sich alles um Europa bzw. um das Weißsein dreht) muss beendet werden (vgl. Rohrdantz 2009, S. 36). Toni Morrison hat es wie folgt formuliert: „Mein Projekt ist das Bemühen darum, den kritischen Blick vom rassistischen Objekt zum rassistischen Subjekt zu wenden; von den Beschriebenen und Imaginierten zu den Beschreibenden und Imaginierenden; von den Dienenden zu den Bedienten“ (Wollrad 2008).

Die *Critical Whiteness* schlägt vor, den Blick vom Objekt auf das Subjekt zu ändern; den Blick von den Opfern, den Betroffenen und Deprivilegierten wegzunehmen und auf die Mächtigen und Privilegierten zu fokussieren. Zum Beispiel: Warum gibt es so viele arbeitslose Menschen mit Migrationshintergrund? Weil Weiße gerne andere Weiße einstellen, auch wenn sie weniger qualifiziert sind als Schwarze oder PoC (vgl. ADS 2020). Warum gelingt die Integration nicht? Da die meisten Weißen unter sich bzw. segregiert leben und sehr wenig Kontakt mit Schwarzen und PoC haben. Die Weißen sind nicht bereit, ihren Anteil zur Integration und zum

friedlichen Zusammenleben beizutragen, sondern stellen immer mehr Forderungen auf. Auf die Frage, warum es wenig Professoren *of Color* und wenige wissenschaftliche Karrieren für Schwarze und *PoC* gibt, konstatiert Bafta Sarbo, dass im deutschen akademischen Wissenschaftsbetrieb schwarze Menschen leiden. Es gibt im Vergleich zu den USA, England und Frankreich wenige schwarze Professoren an deutschen Universitäten. Sarbo stellt fest, dass es für Schwarze eine Form gläserner Decke in der Wissenschaft gibt, welche das Resultat ungleicher Verteilung von wissenschaftlichen Stellen und höheren Posten ist und die Konsequenz der ungleichen Verteilung von materiellen Ressourcen und Anerkennung offenlegt. Für Schwarze, die eine akademische Karriere anstreben, bleibt lediglich die Option, ins Ausland zu gehen (vgl. Sarbo 2017). Woher kommt diese Repräsentationslücke? Wie ist diese Ungleichheit bzw. Disparität zu erklären?

Es gibt viele Hürden für Schwarze in Deutschland und diverse Faktoren spielen eine Rolle. Aber wenn jemand Ungleichheit begreifen will, darf man nicht erst bei den Auswahlverfahren und Einstellungspraxen anfangen, sondern muss dies viel früher. Die Problematik der Unterrepräsentation von Schwarzen beginnt beim Zugang an die Grundschule, ans Gymnasium und an eine deutsche Hochschule oder Universität; sie geht weiter mit der Möglichkeit zu promovieren und ein Stipendium zu erhalten, um die finanzielle Hürde zu reduzieren (ebd.).

Die *Critical Whiteness* versucht, „die Rolle des Weißseins bei der Entstehung der Diskriminierungen bzw. Ungleichheit zu entblößen und die gesellschaftliche Norm Offen darzustellen (Rohrdantz, 2009, S. 33 – 37). Beispielsweise wird das Projekt *Black Studies* an der Universität Bremen aufgelöst, weil die schwarze *Community* protestiert, dass es keine *Black Studies* ohne schwarze Wissenschaftler geben könnte (vgl. Sarbo 2017). Um mehr über das Thema zu erfahren, sind zwei Internetlinks den Referenzen beigelegt.<sup>46</sup>

*Critical Whiteness* als Rassismusforschungsrichtung ermöglicht nicht nur, subtile Formen des Rassismus zu untersuchen und die Normalität und Unsichtbarkeit des Weißseins zu thematisieren, sondern sie ermöglicht ebenfalls, auf institutioneller Ebene Rassismus zum Thema zu machen und zu analysieren. Im Zentrum der Untersuchungen stehen Macht, Privilegien, Farbenblindheit und die weiße Zerbrechlichkeit (weiße Emotionen).

Wie zuvor erwähnt, entsteht kritisches Weißsein aufgrund der Erfahrungen von Schwarzen und *PoC* mit Institutionen oder Behörden. Einige der Fallbeispiele zeigen auf, dass weiße Menschen bestimmte Vorteile gegenüber Nicht-Weißen in der Gesellschaft genießen, nur weil sie als weiß wahrgenommen werden. Schwarze und *PoC* erfahren täglich Nachteile, wenn sie eine Arbeit oder eine Wohnung suchen, sie aber nicht aufgrund von Aussehen, Herkunft, Namen oder Religion bekommen. Oder sie werden von der Polizei grundlos – lediglich aufgrund

---

<sup>46</sup> <https://taz.de/Postkolonialismus-und-Wissenschaft/!5018924/> Stand 16.09.2020  
<https://blackstudiesgermany.wordpress.com/statementbremen/> Stand 16.09.2020

der erwähnten Merkmale – kontrolliert. Schwarze erleben jeden Tag, dass ihnen Eigenschaften zugeschrieben oder abgesprochen werden oder sie werden mit Bildern und Repräsentationen, die überhaupt nichts mit ihrer Realität zu tun haben, konfrontiert. Zum Beispiel wird mir als Schwarzem Unzuverlässigkeit, Faulheit, Inkompetenz, Unglaubwürdigkeit oder Armut zugeschrieben. Mein weißer Freund aber ist zuverlässig, fleißig, kompetent und glaubwürdig. Die *Critical Whiteness* will den Weißen aufzeigen, dass sie nicht einfach Menschen sind, sondern weiße Menschen. Das bedeutet, dass ihre Hautfarbe wie auch die schwarze Hautfarbe eine Rolle in unserer Gesellschaft spielt. Weiße haben eine Sonderrolle in der Gesellschaft; dies zu leugnen, bedeutet Benachteiligungen und rassistische Hierarchien in der Gesellschaft aufrechtzuhalten (vgl. Hyatt 2015).

Millay Hyatt, eine amerikanische Übersetzerin und Autorin, ist in Deutschland geboren und hat Philosophie und Politik studiert. Sie erzählt von ihren Erfahrungen als weiße Frau in Deutschland und was es bedeutet, in Deutschland Teil der Menschen mit Migrationshintergrund zu sein: *„Ich bin eine Amerikanerin, die in Deutschland aufgewachsen ist, und den Großteil ihres Lebens hier verbracht hat. Obwohl ich in den USA geboren bin und nur die amerikanische Staatsbürgerschaft besitze, obwohl meine Muttersprache nicht Deutsch ist und meine Eltern nicht Deutsche sind, werde ich hierzulande kaum als Ausländerin wahrgenommen. In der Grundschule im Baden-Württemberg der 1970er-Jahre wurde ich in die Klasse für Ausländer eingeteilt. Aber weder meine Mitschüler noch die weiße deutsche Lehrerin behandelten mich als solche – im Unterschied zu den türkischen Kindern in der Klasse. Ich dagegen habe einmal meinen amerikanischen Pass mit in die Schule gebracht, um meine Ehre zu verteidigen – meine Mitschüler hatten bezweifelt, dass ich wirklich Amerikanerin war. Mein Privileg ist es seit meiner Kindheit gewesen, mit meiner Fremdheit aufzutrupfen, wenn es mir positive Aufmerksamkeit brachte, sie aber dann wieder verschwinden zu lassen, wenn ich einfach nur dazu gehören wollte. Dieses Privileg wird mir zuteil, allein, weil ich weiß bin. Wer in Deutschland „Ausländer“ oder „Migrationshintergrund“ sagt, meint selten die Staatsbürgerschaft, nicht einmal die Herkunft der Eltern. Gemeint sind bestimmte Hautfarben bzw. ethnische Merkmale, eine bestimmte Religion, eine bestimmte soziale Schicht oder eine Kombination dieser Kategorisierungen“ (ebd.).*

Auch Wissensbestände spielen laut Eggers in der Erhaltung des Rassismus eine entscheidende Rolle, weil dies dem Weißsein Legitimität und Neutralität gibt, um über das definierte bzw. markierte „Objekt oder Subjekt“, über „Fremde“ und „Andere“ zu reden. Das Wissen und Sprechen über „Andere“ spielt in dem Rassifizierungsprozess und insbesondere in der Erhaltung der Gesellschaftshierarchie eine ausschlaggebende Rolle: *„Hier bringen weiße Expertinnen und Experten sich selbst in eine scheinbar neutrale und objektive Position und setzen „Weißsein“ als zentrale Position: Weiße erzeugen innerhalb einer rassifizierten Epistemologie, rassistisches Wissen, und in dem ‚Sprechen-Über‘ rassistisch markierte Subjekte positionieren sie sich hierarchisch als ‚Wissende‘“ (Eggers 2009, S. 62).*

*Critical Whiteness* will erreichen bzw. erzwingen, dass die Weißen aufhören, sich mit den „Anderen“ zu beschäftigen, über sie Wissen zu produzieren oder über sie zu reden: Weißsein soll sich mit sich selbst beschäftigen. Weißsein soll sich mit den eigenen Privilegien, der eigenen Machtposition und dem eigenen Diskurs in der Migrationsgesellschaft befassen. Der Politikwissenschaftler Kien Nghi Ha formuliert dies aus seiner Sicht und verweist auf die Reaktionen,



wenn Weiße mit ihren Privilegien und ihrer Macht konfrontiert werden: „[...] dass es einfacher ist, sich mit anderen zu beschäftigen als mit sich selbst. Eigene Privilegien in Frage zu stellen, sei unbequem: Die Konfrontation damit löst Unwohlsein, Abwehr oder auch Wut aus [...]“ (Garschagen 2015).

Auch Millay Hyatt 2015, Susan Arndt 2009, Tupoka Ogette 2018, Jule Bönkost 2017, Robin DiAngelo 2018 und Astrid Messerschmidt 2010 adressieren in ihren jeweiligen Werken die Problematik der emotionalen Reaktionen der Weißen beim Thematisieren der weißen Privilegien oder des Rassismus allgemein. Die Literaturwissenschaftlerin Susan Arndt nennt als Beispiel das Verbot bestimmter Worte wie Neger, Mohr, Negerkuss oder Zigeuner in der Mehrheitsgesellschaft. Wenn ein Wort, mit dem eine bestimmte Gruppe von Menschen in der Gesellschaft benannt wird, geändert oder verboten wird, löst es bei den Weißen Verunsicherung und Angst aus. „Sind Sie jetzt ein „Afro-Deutscher“ oder ein „schwarzer Deutscher“? Man spricht von Identitätspolitik, von Zensur der Sprache oder von politischer Korrektheit (vgl. Hyatt 2015). Dieser Reflex gegen Sprachveränderung, besonders wenn sie als Selbstbestimmung einer bestimmten Gruppe in der Gesellschaft eingefordert wird, ist Kern der Irritationen, die immer entsteht, wenn eingefordert wird, eigene Privilegien zu überdenken: in diesem Fall das Privileg, Schwarze und PoC zu benennen, wie man es eben immer getan hat (ebd.). Auch die Diskussion um Sonderrechte für ethnische Zugehörigkeit ist im Register von Irritationen, wenn Privilegien thematisiert werden. Reflexion über eigene Privilegien ist eine Aufforderung sich zu verändern bzw. etwas zu ändern und zwar nicht nur in der Sprachauswahl, sondern auch in allen Bereichen der Gesellschaft. Dies ist immer schwierig und verursacht Abwehrreaktionen. Grada Kilomba, Professorin für *Postcolonial Studies* an der Berliner Humboldt-Universität sagt: „Weiße Menschen sind es gewohnt, sich nur als Mensch zu identifizieren und Weißsein unsichtbar zu machen. Aber es gibt keine machtvollere Position, als sich nur als Mensch zu sehen und die Norm zu bestimmen (ebd.)“. Susan Arndt schreibt bezüglich weißem Rassismus im Kontext der Weißseinsforschung: „Komplex von Gefühlen, Vorurteilen, Vorstellungen, Ängsten, Phantasien und Handlungen, mit denen Weiße aus einer weißen hegemonialen Position heraus Schwarze und People of Color strukturell und diskursiv positionieren und einem breiten Spektrum ihrer Gewalt aussetzen“ (Arndt 2009, S. 341).

Susan Arndt geht davon aus, dass die afro-deutsche Minderheit in Deutschland bzw. dass die schwarze Minderheit in Europa und in den USA die Folge der europäischen Eroberungspolitik ist. Diese hat mit der Aufklärung begonnen: „Last und Bürde des weißen Mannes, den Rest der Welt zu zivilisieren bzw. zu normalisieren (ebd.)“. Diese Politik wird systematisch durch die Sklaverei und Kolonisierung des globalen Südens konkretisiert (vgl. Arndt 2009, S. 26). Es wird eine Theorie der Rasse, die Ideologie des Rassismus und der Mythos der Überlegenheit des weißen Mannes erfunden, um die Sklaverei und die Kolonisation rechtfertigen zu können. Das Sozial-Konstrukt „Weißsein“ wird als Naturgewalt, gottgegebene Norm, als unsichtbare Normalität bzw. als gesetzte Norm etabliert, wonach alle Nicht-Weißen sich messen müssen und gemessen werden. Die Etablierung des Weißseins als Norm ist die Ursache des Rassismus. Deshalb

meint Arndt, dass Rassismus ein europäisches Problem ist (vgl. Arndt 2009, S. 24 – 28). Susan Arndt stellt deshalb die Frage auf, warum das Thematisieren von etwas, das von Weißen geschaffen und instrumentalisiert worden ist, irrationale Gefühle auslöst? Die Weißen sind in ihrer Weißheit inhaftiert, so Arndt: *„Ich lese ... le blanc est enfermé dans sa blancheur. Ich bin, wie ich erkennen muss, in meinem Weißsein eingesperrt“* (ebd., S. 340).

Eine wichtige Funktion, welche das kritische Weißsein erfüllt, ist die Untersuchung von Farbenblindheit, mit der viele Weiße in ihrer Position der Macht und Privilegien geschlagen sind. Die Irritationen und emotionalen Gefühle brechen eher aus bei Menschen, die meinen, dass sie gut erzogen seien und keine Differenz bzw. keine Farbe sehen würden, oder die behaupten, Rassismus sei eine Sache der Vergangenheit. Der Abwehrmechanismus des Weißseins, welcher den Rassismus bzw. die weißen „Räume“ für Weiße freihalten will, erfindet verschiedene Mythen. Beispielsweise den Mythos, dass wir alle gleich seien, der Mythos der *Colour-Blindness*, der Mythos der „bösen“ und „guten“ Weißen oder der Mythos, dass wir alle anders seien (vgl. Arndt 2009, S. 346 ff.; Hasters 2020; Hasters 2019). Es sind nicht die Mitglieder der rechten Szene oder des Klu-Klux-Klans, die an die Überlegenheit des Rassismus glauben und den Rassismus am Leben erhalten, sondern die sogenannten Progressiven und Liberalen. Letztere haben die voranstehend genannten Abwehrmechanismen erfunden und nutzen sie, um über den eigenen Rassismus schweigen zu können bzw. Rassismus zu dethematisieren. Wir dürfen nicht vergessen, dass die Mehrheit der Rassismuserfahrungen, die schwarze Menschen im Alltag machen, aus der Mitte der Gesellschaft kommt. Indem man sich auf das Postulat der Aufklärung „Alle Menschen sind gleich“ stützt, wird automatisch unter dem Deckmantel der Gleichheit der Weiße als Subjekt, die Machtfunktion und das Privileg des Weißseins, die ungleiche Behandlung von Schwarzen und die Prozesse ihres Zustandekommens etabliert und gefestigt (vgl. Arndt 2009, S. 340). Indem ein Weißer sagt, „Ich bin ein guter Weißer. Ich bin nicht mehr weiß“, wird diese „rhetorische Gymnastik“ genutzt, um Rassismus zu negieren und damit Weißsein als verhandelbar, temporär, reversibel und überwindbar darzustellen (vgl. Arndt 2009, S. 348 ff.).

Zum Schluss ermöglicht die kritische Weißseinsforschung die Untersuchungen von Mutationen des Weißseins. Alexander Gauland sagte über Jérôme Boateng Folgendes: *„Die Leute finden ihn als Fußballspieler gut. Aber sie wollen einen Boateng nicht als Nachbarn haben.“*<sup>47</sup> Mitglieder der Pegida-Bewegung protestieren gegen die Bilder von Jérôme Boateng und Ilkay Gündogan auf Kinderschokolade. Die Pegida-Anhänger regen sich auf, weil nicht mehr das Bild eines weißen Jungen auf der Kinderschokolade ist, sondern die Kinderfotos der Nationalspieler: *„Vor nichts wird Halt gemacht“, „Gibt’s die echt so zu kaufen? Oder ist das ein Scherz?“* oder *„Bitte nicht ... Fake, oder?“* Viele

---

<sup>47</sup> <https://www.tagesanzeiger.ch/ausland/europa/Pegida-hetzt-gegen-undeutsche-kinderschokolade/story/18556651> Stand 12.03.2020

sind sich einig: „Wird nicht mehr gekauft, sollte das so sein“. Was steckt hinter Aussagen wie „Ich habe Angst vor Überfremdung“ oder Begriffen wie „Volkstod“ oder „Umvolkung“? Oder Wahlplakaten wie „Damit aus Europa kein „Eurabien“ wird!“?

Das Zitat von Gauland und die Kommentare zur Kinderschokolade offenbaren die Ängste vor dem „Aussterben“ des Weißseins. Wenn die Menschen Boateng nicht als Nachbarn oder auf der Kinderschokolade haben wollen, werden sie Boateng als Lehrer oder Geschäftsführer akzeptieren oder Kollege auf der Arbeit?

Im Kern der sogenannten Neuen Rechten, der identitären Bewegung, politischer Parteien wie der AfD und sozialer Bewegungen wie Pegida steht das Aufhetzen von ethnischen und sozialen Konflikten, welche den gesellschaftlichen Zusammenhalt unterminieren sollen, durch Bilder und provokative Sprache/Äußerungen zur Dichotomie „wir“ (Weißen) gegen „die“ (Schwarzen und PoC). Biologischer Rassismus basiert auf der binären Opposition weiß-schwarz (wie die Aussage von Gauland über Boateng, Weiße würden weiße Nachbarn wollen) oder auf der Kultur (Gündogan gleich Islam). Kritisches Weißsein ermöglicht im Rahmen der Migrationsgesellschaft zu erkennen, wie Prozesse der Andersmachung bzw. des Fremdmachens operieren, wie Rasse und Kultur benutzt wird, um gegen ein modernes Deutschland bzw. gegen Vielfalt mobil zu machen. Zumal die Angst vor Entfremdung, Verlust des Weißseins, von Macht und Privilegien oder Gleichstellung mit Schwarzen und PoC die Motivation dieser Bewegung ist. Die Negierung bzw. die Verleugnung von Rassismus auf nationaler Ebene, die Dethematisierung, die Entpolitisierung, die Entnennung und Enthistorisierung rassialisierter Differenz und weißer Hegemonie und die Weigerung der Auseinandersetzung mit Deutschlands kolonialer Zeit hält Rassismus am Leben (vgl. Arndt 2006, S. 9 f.; Arndt 2009, S. 24 – 28; Arndt 2009, S. 340 ff.). Ursula Wachendorfer schreibt diesbezüglich: *„Wenn Weiße ihre Energien nicht in die Abwehr, hier die Dethematisierung von Weißsein stecken - eine übrigens durchaus öde, intellektuell und emotional beschränkende Tätigkeit -, werden sich ihnen schnell die verschiedenen Bedeutungen von Hegemonie und die Herstellung von gesellschaftlichen Macht-Beziehungen im Kontext von Weißsein erschließen - sei es im familiären Nahbereich, in der Öffentlichkeit, den Medien sowie in politischen Räumen und nationalen und globalen Kontexten. Das wäre ein Anfang“* (Wachendorfer 2009, S. 530).

Zusammenfassend besteht kritisches Weißsein aus zwei Seiten. Einerseits aus dem Perspektivwechsel, d. h., Blick weg vom Opfer des Rassismus und weg von der Hautfarbe und Fokus auf das System, das Weiße bevorzugt und Schwarze und PoC benachteiligt. Auf dem Arbeitsmarkt sind die Ursachen von hoher Arbeitslosigkeit nicht bei Menschen mit Migrationsgeschichte oder Schwarzen zu suchen, sondern im System bzw. in der Struktur. Als Ursache müssen bspw. die Diskriminierung im Bildungssystem oder auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Präferenzen und Vorteile für die Menschen der Mehrheitsgesellschaft untersucht werden (vgl. Gomis 2020; Hoeder 2020). Nicht die Menschen werden problematisiert, sondern die Ideologie der *White Supremacy*. Rassismus ist kein moralisches Urteil

von Weißen, sondern als ein politisches System, das Ungleichheit erzeugt, zu verstehen (vgl. Kendi 2019).

Andererseits ist kritisches Weißsein ein Appel bzw. eine Aufforderung an Weiße, gegen Rassismus und Ungerechtigkeit zu handeln. Zentral für die effektive Bekämpfung von Rassismus ist die Erkenntnis, dass diese Bekämpfung nicht nur die Aufgabe der Betroffenen ist, sondern auch die von Weißen. Noah Sow (2008) schreibt in ihrem Buch „Deutschland Schwarz Weiß: Der alltägliche Rassismus“ über die Verantwortung von Weißen hinsichtlich der Erfindung des Rassismus und seiner Bekämpfung Folgendes: *„Weiße Menschen haben Rassismus erfunden, weiße Menschen profitieren bis heute von Rassismus“*. Weiße müssen an ihrem Problem mit Rassismus arbeiten. Der erste Schritt kann also sein, zu begreifen, dass man weiß ist – dass Weißsein der „Standard“ und mit Macht und Privilegien verbunden ist. Weißsein ist mit einer Reihe von strukturellen Vorteilen, die aus Versklavung und Kolonisierung entstanden sind, verbunden. Um diese zu beschreiben, nutzt Peggy McIntosh die Metapher des „unsichtbaren Rucksacks“, der bei Weißen als Rückenwind und für Schwarze und PoC als Gegenwind wirkt. Die verschiedenen Hilfsmittel bzw. Privilegien für Weiße müssen unsichtbar bleiben, so McIntosh: *„I think whites are carefully taught not to recognize white privilege, as males are taught not to recognize male privilege“* (McIntosh 2007, S. 337 – 379; vgl. Wille 2020, S. 7 – 8; Wollrad 2008). Das zu erkennen, sei der erste Schritt bzw. der Beitrag von Weißen in der Bekämpfung des Rassismus. Das zu verleugnen, bemerkt pointiert Ibram X. Kendi, sei der Herzschlag des Rassismus (vgl. Kluy 2020; Ohanwe 2020).

Auch die Aspekte von Macht und Positionierung in der Gesellschaft werden seitens der kritischen Weißseinsforschung thematisiert. Ursula Wachendorfer (2009) schreibt, dass Weißsein die Funktion hat, weiße Räume weiß zu halten. Weiße Räume sind Räume, in denen Entscheidungen über Abläufe, Gesetze, Regeln, Gestaltungen, Angebote, Auswahlverfahren und Inhalte der Räume von weißen Personen getroffen werden und in denen weiße Themen und Perspektiven dominieren. Sie sind eine für weiße Menschen oft unsichtbare Normalität in Deutschland (vgl. Ronacher 2017, S. 13). Betrachtet man die Farbe der Belegschaften und die Leitungspositionen in Unternehmen in Deutschland, ist sie überwiegend weiß (vgl. Ahyoud et al. 2018). Man muss handeln und das Schweigen brechen, um die Macht- und Dominanzkultur, die Ungerechtigkeit und Benachteiligung, den Erfolgsunterschied im Bildungssystem und auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt zwischen Schwarzen und PoC und Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft sichtbar zu machen (vgl. Ronacher 2017, S. 1 – 17).

Wenn man wegschaut bzw. „farbenblind“ ist, passt man sich den bestehenden rassistischen Strukturen an und ist somit unmittelbar an der Reproduktion von Ungerechtigkeit beteiligt. Als Beispiel nennt Mark Terkessidis Lehrer, die genauestens über die Disparitäten im Bildungssystem informiert sind, aber nichts dagegen tun (vgl. Terkessidis 2010, S. 79). Was dazu führt,

dass sie – wenn auch unbewusst oder ungewollt – die Reproduktion von systemischen Rassismen unterstützen und erhalten (vgl. Osterkamp 2018, S. 281). Kritisches Weißsein bietet den Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, also weißen Menschen, einen Ausweg aus der Zuschauerrolle hin zu der einer verbündeten bzw. alliierten Person, die bewusst ihre eigene Position und Macht und ihre eigenen Privilegien für die Bekämpfung des institutionellen Rassismus einsetzt (vgl. Laws 2020; Nickl 2020).

Im folgenden Kapitel befasse ich mich mit der Frage der Integration aus der Sicht von Schwarzen, der Arbeitsintegration von Schwarzen und ihrem Integrationsstand in der deutschen Gesellschaft. Ich werde über meine qualitative Untersuchung hinsichtlich der Erfahrungen von in Deutschland lebenden Schwarzen bei der Suche einer Arbeit oder am Arbeitsplatz berichten.

### 3 Integration

In diesem Kapitel wird zuerst thematisiert, warum der Begriff Migrationshintergrund problematisch ist, und es werden verschiedene Theorien bzgl. Integration und des Verständnisses von Integration aus der Sicht von Menschen afrikanischer Herkunft und deren Erfahrungen erörtert.

#### 3.1 Migrationshintergrund – ein problematischer Begriff

Der Begriff „Migrationshintergrund“ wird im Jahr 2005 im Einwanderungsgesetz das erste Mal eingeführt, um der Vielfalt der deutschen Gesellschaft gerecht zu werden. Er wird als Kategorie vom statistischen Bundesamt genutzt, um Deutsche und Ausländer zu unterscheiden, ist aber aufgrund der großen Zahl von Spätaussiedlern und der neuen Deutschen fast bedeutungslos (vgl. Schramkowski 2018, S. 44 – 46). Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn ein Elternteil im Ausland geboren ist und nicht Deutscher von Geburt ist. Zu den Menschen mit Migrationshintergrund gehören Menschen, die im Ausland geboren sind, Menschen wie Gastarbeiter, die seit 1949 in Deutschland leben, Eingebürgerte, Deutsche durch Adoption, Aussiedler und Spätaussiedler (vgl. El-Mafaalani 2018, S. 53; Bundeszentrale für politische Bildung 2019). Der Begriff Migrationshintergrund im Kontext der Integration ist problematisch und umstritten. Migrationshintergrund wird in der Praxis, in der Bevölkerung, in der Regel, für diejenigen, die nicht weiß sind, verwendet. Es ist ein Sammelbegriff für alle Menschen in erster, zweiter, dritter, vierter oder fünfter Generation, die eine Migrationsgeschichte haben und nicht weiß sind (vgl. Schramkowski 2018, S. 44 – 46; El-Mafaalani 2018, S. 53). Der Begriff schafft im Alltag eine Differenz- bzw. Grenzlinie zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Laut Aladin El-Mafaalani bedeutet Migrationshintergrund die Teilung in „Wir“ und „die Anderen“. Eine kleine Gruppe, ca. 25 Prozent der Bevölkerung, wird nach Hautfarbe, Herkunft, Sprache und Religion definiert und von der großen Gruppe getrennt (vgl. El-Mafaalani 2018, S. 53). Der Begriff Migrationshintergrund erfasst nicht die Vielfalt der deutschen Bevölkerung bzw. die Mehrheit der Erfahrungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Deutschland. Nicht alle Menschen mit Migrationshintergrund machen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. *PoC*, d. h. Menschen, die nicht der weißen Mehrheit angehören oder als fremd gekennzeichnet werden, machen im Alltag Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen. Aufgrund der Intersektionalität verschiedener Merkmale, etwa der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der sexuellen Orientierung, der sozialen Schicht oder/und der Hautfarbe erfahren diese Menschen Mehrfachdiskriminierung – auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, im Bildungsbereich, in der Justiz, von der Polizei, in Behörden, im Gesundheitssystem oder in Diskotheken und Freizeit (vgl. Schramkowski 2019, S. 46 – 50). Der Begriff „Migrationshintergrund“ setzt alle „Ausländer“ in die gleiche Kategorie: Etwa ein Engländer, ein Pole, ein Däne, ein Kanadier, ein Österreicher oder ein weißer Amerikaner, die aufgrund

ihres Weißseins und ihrer Herkunft Privilegien genießen bzw. keine Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen in der deutschen Gesellschaft machen, ebenso wie *PoC* (vgl. Mediendienst Integration 2019; Bundeszentrale für politische Bildung 2019; Statistisches Bundesamt 2019). Das Dasein der „weißen Ausländer“ wird in Deutschland als normal empfunden, löst keine Unsicherheit oder Angst und wird als nicht-problematisch bei den „Bio-Deutschen“ angenommen (vgl. El-Mafaalani 2018, S. 53). Vielfalt ist in Deutschland längst eine alltägliche Realität, aber in den Bereichen der Verwaltung bzw. in Behörden, in Unternehmen, im Bildungssystem oder in Vereinen ist diese Vielfalt noch nicht angekommen. Die Farbe der Belegschaften, der Lehrerschaft an Grundschulen und weiterführenden Schulen oder der Professorenschaft an Hochschulen und Universität ist in der Regel monoton „weiß“ (vgl. Ahyoud et al. 2018). Menschen aus dem arabischen Raum, aus der türkischen Gemeinschaft oder von afrikanischer Herkunft sind in Behörden, im höheren Dienst, im Management von Unternehmen, als Oberstudienrat am Gymnasium oder als Professor an einer Universität eine Ausnahme und nicht die Regel. Es gibt also eine Repräsentationslücke, die sich mit dem Begriff Menschen mit Migrationshintergrund nicht beschreiben lässt (ebd.). Vorgeschlagen wird, den Begriff Migrationshintergrund mit anderen Worten, die positiv konnotiert sind und die Idee der Teilhabe und Inklusion bzw. der Repräsentation transportieren, zu ersetzen. Aladin El-Mafaalani schlägt bspw. anstatt des Begriffs Migrationshintergrund die Begriffe Postmigrant, Zuwanderer, Einwanderer, Menschen mit internationaler Herkunft, Menschen mit Migrationsgeschichte oder die neuen Deutschen vor (vgl. El-Mafaalani 2018, S. 54 – 55).

### **3.2 Zum Verständnis des Integrationsbegriffs**

Integration als Fachbegriff findet Verwendung in vielen Disziplinen: in der Soziologie, Wirtschaft, Politikwissenschaft, Pädagogik und Psychologie; beispielsweise in Bezug auf Assimilation, Multikulturalität, Eingliederung, Akkommodation, Zusammenhalt, Inklusion und Partizipation. Aber auch in Bezug auf negativ konnotierte Wörter wie bspw. Desintegration, Dissimilation, Exklusion, Marginalisierung und Segmentierung (vgl. Gögercin 2018, S. 174).

In der alltäglichen Debatte wird Integration mit Konflikten, Gewalt, Kriminalität, mit No-go-Geieten, Ghettoisierung, paralleler Gesellschaft, Kriminalität, sozialer Belastung und Kampf der Kulturen bzw. Wutbürger gleichgesetzt. Im Rahmen der Migration wird der Begriff oft benutzt, um den Zustand von Zugewanderten zu beschreiben, manchmal als gewünschtes Ziel der Migrations- und Integrationspolitik und/oder als ein wechselseitiger Prozess der Vergesellschaftung verstanden. In der vorliegenden Arbeit werde ich „Integration“ aus Sicht der Sozialwissenschaftler betrachten (ebd.). Im Kontext der Eingliederung von Menschen mit einer Einwanderungsgeschichte in die deutsche Gesellschaft wird der Fokus auf die zwei miteinander bedingten Prozesse, soziale und strukturelle oder Systemintegration ausgerichtet (vgl. Ruhrmann 2019, S. 282; Gögercin 2018, S. 175; Uslucan und Yalcin 2012; Nestvogel 2014,

S. 146). Georg Ruhrmann schreibt, dass sich mit der Unterscheidung von Sozial- und Systemintegration schnell erkennen lässt, dass viele soziale Probleme, die in der Gesellschaft bereits existieren, nicht durch Migration verursacht, sondern durch Migration sichtbar werden (vgl. Ruhrmann 2017, S. 284).

- *Sozialintegration*: Geht von der Annahme aus, dass die Person oder die Gruppe von Personen, die sich integrieren will, Beziehungen zu Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft (Aufnahmeland), zu Menschen aus dem Herkunftsland (Ethnische Gruppe im Aufnahmeland) oder zu Menschen im Herkunftsland selbst pflegen will. Man spricht von Mehrfachintegration (vgl. Ruhrmann 2017, S. 282; Gögercin 2018, S. 175; Uslucan und Yalcin 2012). Es geht bei der Sozialintegration um das friedliche Zusammenleben von Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte. Untersucht wird, wie Zugehörigkeitsgefühl bzw. soziale Anerkennung entsteht, wenn Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft und Migranten sich gegenseitig akzeptieren und verstehen – nicht nur im Kontext von Beruf, aber auch im privaten Bereich (vgl. Gögercin 2018, S. 175; Alba und Forner 2015; Meier und Braun 2017; Jakob 2016).
- *Systemintegration*: Geht von der Annahme aus, dass die Gesellschaft in Subsystemen organisiert ist (Wirtschaft, Justiz, Bildung, Medien, Wohnen, Politik, Arbeitsmarkt etc.). Integration kann als Zusammenhalt von Teilen in einem systemischen Ganzen und die dadurch erzeugte Abgrenzung von einer unstrukturierten Umgebung verstanden werden. Die Teile des Ganzen sind integral und vom Ganzen nicht wegzudenken (vgl. Nestvogel 2014, S. 146). Untersucht wird, wie die Akteure der Integration bzw. Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeits- und Wohnungsmarkt im Verhältnis zu Menschen ohne Migrationshintergrund integriert sind. Bei der Systemintegration spielen die Bildungsabschlüsse und die Integration in den Arbeitsmarkt eine entscheidende Rolle, denn davon ist die soziale Integration in das und die Identifikation mit dem Aufnahmeland bedingt (vgl. Gögercin 2018, S. 175; Nestvogel 2014, S. 146; Uslucan und Yalcin 2012).
- *Integration als Assimilation*: Ist das alltägliche Verständnis von Integration. Man geht von der Logik aus, dass es einen Gastgeber und einen Gast gibt. Es gibt das homogene „Wir“ mit seinen Normen, Werten und seiner Kultur. Der Gast soll sich den Normen, Werten und kulturellen Anforderungen der Mehrheitsgesellschaft anpassen. Integration ist, wenn Einwanderer wenig Defizite im Vergleich zu Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft aufzeigen. Kritisiert werden der Integrationsdruck, die Anpassung an Normen und die Einseitigkeit der Integration als Assimilation, bspw. die Idee der Leitkultur. Die kulturellen Aspekte, die Integrationsvorstellungen von Migranten sowie die strukturelle Ungleichheit werden nicht betrachtet (vgl. Gögercin 2018, S. 175 – 176).



### 3.2.1 Aktuelle sozialwissenschaftliche Integrationskonzepte in Deutschland

Im Folgenden werden Theorien zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und deren Nachkommen aus der Sozialwissenschaft vorgestellt. Ich habe mich für die Desintegrationstheorie von Wilhelm Heitmeyer, die Integrationstheorie von Harmut Esser, das Integrationskonzept nach Friedrich Heckmann und die erweiterten Dimensionen der Integration nach Barbara Schramkowski entschieden, weil sie nicht nur versuchen den Integrationsprozess zu erklären, sondern weil sie vor allem auch die Dimension Rassismus und Diskriminierungserfahrungen von Migranten im Integrationsprozess einschließen (vgl. Gögercin 2018, S. 178 – 179; Uslucan und Yalcin 2012; Nestvogel 2014, S. 146).

#### **Die Desintegrationstheorie von Wilhelm Heitmeyer**

Entwickelt wurde diese Theorie in den 1990er-Jahren von Heitmeyer und seinen Mitarbeitern, um Gewalt, Rechtsextremismus und Konflikte aufgrund von Rasse, Religion und Kultur in der Gesellschaft zu erklären (vgl. Gögercin 2018, S. 180). Desintegration beschreibt dabei den gestörten Integrationsprozess einer Gesellschaft; einen Zustand, bei dem die Bedürfnisse der Menschen nach sozialer Anerkennung auf der sozialen, institutionellen und/oder sozial-emotionalen Ebene nicht erfüllt werden (vgl. Uslucan und Yalcin 2012).

Desintegration wird hier als „nicht (ein)gebunden sein“ verstanden. Heitmeyer und sein Team gehen von einer zunehmenden Individualisierung in der Gesellschaft aus, d. h., um ein „gutes Leben“ in der westlichen Welt zu erreichen, wird auf Kosten der „Anderen“ organisiert (vgl. Ruhrmann 2017, S. 281; Lessenich 2016, S. 24 ff.). Die Suche nach einem „guten Leben“ kann sich negativ auf die Familie auswirken (eine Person fühlt sich bspw. nicht (ein)gebunden wegen Scheidung, Zeitmangel der Eltern, Gewalt, Alkoholmissbrauch, sexuellem Missbrauch). Der Zerfall oder die Angst vor dem Zerfall von Normen, Werten (Ehe, Familie, Kirche, Gemeinschaft) und der Gesellschaft (Sprachbarrieren, Arbeitslosigkeit, Perspektivlosigkeit) führen zu Verunsicherungen, die in Spannungen und Konflikte münden (ebd.). Dies umschreiben auch die Reaktionen von Mitgliedern einer Gesellschaft als Resultat einer zunehmenden ökonomischen und sozialen Ungleichheit. Alles, was die Mitglieder einer Gesellschaft an die Gesellschaft bindet, erodiert und löst sich auf. Dadurch entstehen Probleme wie Sinnverlust, soziale Fragmentierung, Entsolidarisierung von Gruppen, soziale Unruhen, Demonstrationen und gewaltsamen Aktionen (ebd.). Das Konzept unterscheidet drei Dimensionen: die sozialstrukturelle, die institutionelle und die personelle Dimension.

- *Die sozialstrukturelle Dimension:* Es geht um die Sicherung der Teilhabe an materiellen Gütern durch ausreichende Zugänge zu Arbeits-, Wohnungs- und Konsummärkten. Die Integration in diese Bereiche vermittelt den Menschen einen Status bzw. eine Position bzw. ein Gefühl der Zufriedenheit in der Gesellschaft (vgl. Gögercin 2018, S. 180).

- *Die institutionelle Dimension:* Es geht um das Gefühl von Fairness und Gerechtigkeit, das von den Mitgliedern der Gesellschaft empfunden wird, wenn sie in einem demokratischen Prozess bzw. an einem politischen Diskurs teilnehmen und den Eindruck erhalten, ihre Würde und Integrität wird verletzt und ihr Mitwirken wird nicht ernst genommen oder wird vernachlässigt (ebd.).
- *Die personelle Dimension:* Diese meint die Ebene der Integration, welche die Tür für die Herstellung emotionaler Beziehungen zwischen Menschen öffnet und somit der Sicherung von Sinnstiftung und Selbstverwirklichung dient. Die kollektive Identität und eigene Anerkennung in der Gesellschaft werden dadurch sichergestellt (ebd.).

### **Der Integrationsansatz von Hartmut Esser**

Der Handlungsansatz von Hartmut Esser ist die erste Theorie bezüglich Integration. Sie wird als Klassiker im deutschsprachigen Raum betrachtet und genutzt, um den Stand der Integration bzw. den Erfolg der Integrationsmaßnahmen zu messen (vgl. Gögercin 2018, S. 176; Wittlif 2018; Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 4 – 5).

Hartmut Esser geht von der Prämisse aus, dass Migranten – im Aufnahmeland angekommen – die rationale Entscheidung treffen, sich zu integrieren oder nicht. Er orientiert sich an der kognitiven Theorie des Handelns und Lernens von Individuen bzw. an der individuellen Anpassungsleistung bzw. an der Volition der Migranten, sich in der Aufnahmegesellschaft zu integrieren (vgl. Koch 2018). Je nach Individuum ist der Zugewanderte motiviert, sich in der Mehrheitsgesellschaft zu integrieren, deshalb muss man Kosten und Nutzen von Assimilation oder Nichtassimilation abwägen (vgl. Gögercin 2018, S. 177). Gemäß Essers Ansatz ist Integration dann gelungen, wenn der Unterschied zwischen Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft gering ist, z. B. im Bereich Bildung oder Arbeits- und Wohnungsmarkt (vgl. Wittlif 2018; Berlin-Institut für Bevölkerung 2009, S. 4 – 5). Vor diesem Hintergrund spielt für das Gelingen der Integration der Einbezug der Migranten in das gesellschaftliche Geschehen eine wichtige Rolle, etwa in Form von Gewährung von Rechten, des Erwerbs von Sprachkenntnissen, der Beteiligung im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt, der Entstehung sozialer Akzeptanz, der Aufnahme interkultureller Freundschaften, der Partizipation im politischen Leben und der Identifikation mit dem Aufnahmeland (vgl. Gögercin 2018, S. 177; Nogueira 2018). Esser unterscheidet 4 Varianten der Sozialintegration:

- *Kulturation (kulturelle Assimilation):* Erwerb von Wissen und Fähigkeiten wie Spracherwerb, Sprachverwendung und Alltagskompetenz.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Alltagskompetenz: In jeder Gesellschaft wird das Zusammenleben zwischen Menschen von Regeln bestimmt, wie man sich in den verschiedensten Situationen verhält. Diese sind nicht festgeschrieben, aber allen Beteiligten häufig bekannt. Sie fangen bei ganz alltäglichen Dingen an (Wie gebe ich Trinkgeld?), regeln das öffentliche Zusammenleben (An welche

- *Platzierung (strukturelle Assimilation)*: Übernahme von Rechten und Positionen in gesellschaftlichen Zusammenhängen, im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt.
- *Interaktion*: Soziale Assimilation im Sinn von Aufnahme direkter sozialer Kontakte und Beziehungen im Alltag.
- *Identifikation*: Emotionale Integration im Sinne von Zugehörigkeitsgefühl und Loyalität zu der Aufnahmegesellschaft (vgl. Koch 2018; Nogueira 2018; Gögercin 2018, S. 177).

Die 4 Dimensionen nach Esser stehen in kausaler Verbindung zueinander. Die Rolle der Mehrheitsgesellschaft in dem Integrationsprozess ist laut Esser, den Migranten „Opportunitäten“ anzubieten: positive Faktoren, die einen Assimilationsprozess ermöglichen. Und negative Faktoren, die einen Assimilationsprozess verhindern, wie z. B. Barrieren zur Bildung, abzubauen (vgl. Henkes und Krell 2011, S. 28). Wenn der Integrationsprozess gelingt, d. h., der Migrant ist in der Aufnahmegesellschaft integriert, spricht Esser von Assimilation. Wenn der Migrant Anschlüsse in der Mehrheitsgesellschaft hat und gleichzeitig in seiner ethnischen Herkunftsgruppe integriert ist, spricht Esser von Mehrfachintegration. Wenn der Migrant zwar nicht in der Mehrheitsgesellschaft, aber in seiner ethnischen Herkunftsgruppe integriert ist, dann ist der Migrant laut Esser marginalisiert; wenn der Migrant weder in der Mehrheits- noch in der Herkunftsgesellschaft integriert ist, spricht Esser von Segregation (vgl. Gögercin 2018, S. 177). Das Integrationsmodell von Esser wird kritisiert, weil die Last der Integration nur auf den Schultern der Migranten liegt. Esser arbeitet mit der Logik von „entweder oder“: Entweder du bist Teil der Mehrheitsgesellschaft oder du bist es nicht. Es wird kritisiert, dass der Widerstand, die Barrieren und Abwehrmechanismen, die Migranten durch die Mehrheitsgesellschaft bei der Integration erfahren, wie Diskriminierung und Rassismus, nicht berücksichtigt werden (vgl. Koch 2018; Gögercin 2018, S. 177 – 178).

### **Dimensionen der Integration nach Friedrich Heckmann**

In Anlehnung an Hartmut Essers Handlungsansatz führt Friedrich Heckmann 4 Dimensionen individueller Integration in der Aufnahmegesellschaft aus:

- *Strukturelle Integration*: erfolgt, wenn Zuwanderer bspw. einen Mitgliedstatus in der Aufnahmegesellschaft durch den Zugang zu Arbeit, Bildung, Gesundheit, zum Wohnungsmarkt oder sozialen Sicherheitssystem sowie durch den Zugang zur Staatsbürgerschaft und zum Recht, am politischen System teilzunehmen, erwerben (vgl. Gögercin 2018, S. 178; Henkes und Krell 2011, S. 33).
- *Kulturelle Integration*: auch als Akkulturation bezeichnet – erfolgt, wenn die Zugewanderten und die Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft die wichtigen Normen, Werte und

---

Stelle wende ich mich bei bestimmten Problemen?) und es gibt sie auch in Bereichen wie z.B. der Berufswelt (Wie werden geschäftliche Verhandlungen geführt?). Quelle: Henkes/Krell (2011), S. 33

Regeln der Gesellschaft lernen und internalisieren, die notwendig sind für die Teilnahme und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bzw. am friedlichen Miteinander. Zur Akkulturation gehört z. B. das Erlernen der Sprache.

- *Soziale Integration*: Die Zugewanderten pflegen Beziehungen beruflich wie auch privat zu anderen Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, d. h. bspw. Mitgliedschaften in Vereinen, Freund- und Partnerschaften bzw. das Unternehmen von sozialen Aktivitäten (ebd.).
- *Identifikatorische Integration*: Beinhaltet das subjektive Empfinden der Zugewanderten und manifestiert sich, wenn die Zugewanderten das Gefühl ausdrücken, dass sie dazugehören. Es geht um das Zugehörigkeitsempfinden der Zugewanderten in dem Aufnahmeland.

### **Erweiterte Dimensionen der Integration nach Barbara Schramkowski**

Mithilfe des Dimensionsmodells von Friedrich Heckmann befragt Barbara Schramkowski 2007 junge Türkischstämmige und (Spät-)Aussiedler, wie sie Integration in Deutschland erleben. Aus der Untersuchung geht hervor, dass die Mehrheit der jungen Erwachsenen sich als integriert einschätzen und fühlen. Sie kritisieren aber, dass sie vonseiten der Mehrheitsgesellschaft als „fremd“ und „nicht zugehörig“ gesehen werden, obwohl sie alle Kriterien einer gelungenen Integration erfüllen (vgl. Schramkowski 2007, S. 313; Schramkowski 2009, S. 250). Barbara Schramkowski schreibt dazu: „Solange rassistische Strukturen, Denk- und Handlungsmuster der aufnehmenden Gesellschaft sowie ihr Mitwirken an der Benachteiligung, Ausgrenzung und Negativ-Stereotypisierung von Eingewanderten nicht auch Bestandteile öffentlicher Diskurse über Integration bilden und die scheinbar ‚selbstverständliche‘, ethnisch differenzierte Gesellschaftsordnung unangetastet bleibt, bleiben zentrale Facetten des ‚Integrationsthemas‘ unberücksichtigt. Integration verlangt Anstrengungen sowohl seitens der Mehrheitsgesellschaft als auch der Eingewanderten“ (Schramkowski 2009, S. 250).

Barbara Schramkowski konstatiert, dass der Grad der Integration in der Gesellschaft die Zugewanderten vor Erfahrungen mit Alltags- und institutionellem Rassismus schützt. Vor diesem Hintergrund ergänzt Schramkowski zwei Dimensionen zu den 4 Dimensionen von Friedrich Heckmann:

- *Subjektive Dimension*: Bezieht sich auf die individuellen Sichtweisen von Menschen mit Migrationsgeschichte bezüglich der eigenen Integrationsprozesse und der subjektiv empfundenen Zugehörigkeit (vgl. Gögercin 2018, S. 179).
- *Gesellschaftliche Dimension*: Schramkowski stellt fest, dass es eine Form von Vorbehalt von Anerkennung bzw. Vermittlung von Zugehörigkeitsgefühl seitens der Mehrheitsgesellschaft an Menschen mit Migrationsgeschichte gibt. Es geht um die Art und Weise, wie Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft hinsichtlich der Menschen mit Migrationshintergrund denken, handeln und sprechen. Daraus folgt, dass sie sich nicht zugehörig oder als „Deutscher“ anerkannt fühlen, sondern als fremd (ebd.).

## Gelungene und misslungene Integration

Hinsichtlich der Definition von gelungener und misslungener Integration wird in der Fachliteratur rege diskutiert. Das Integrationsmonitoring der Länder sowie das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung haben Indikatoren bzw. Kriterien festgelegt, um Integration quantitativ zu messen bzw. die Aufgaben des Staats bzw. der Gesellschaft und der Zuwanderer im Integrationsprozess aufzuzeigen.

- a) Aufgaben des Staats bzw. der Gesellschaft: Rechtliche Gleichstellung, Förderung von Bildung und Ausbildung und Zugang zum Arbeitsmarkt, Anerkennung von Bildungsabschlüssen, Toleranz und Respekt gegenüber der Pluralität, Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung
- b) Aufgaben der Migranten: Lernbereitschaft, Beherrschung der Sprache, Wille zur ökonomischen Eigenständigkeit, Akzeptanz der Rechtsordnung, Flexibilität, Beachtung und Respekt gegenüber den kulturellen und sozialen Normen

Für die Bundesregierung bedeutet Integration Gleichberechtigung und Chancengleichheit für alle in Deutschland lebenden Menschen – unabhängig davon, ob sie eine Migrationsgeschichte haben oder nicht. Es ist die Aufgabe der Mehrheitsgesellschaft, Immigranten die Möglichkeit bzw. die notwendige Hilfe für die Entfaltung ihrer Persönlichkeit anzubieten und Diskriminierung und andere Formen von Barrieren beim Zugang in die deutsche Gesellschaft abzubauen. Vor dem Hintergrund, dass die Verantwortung für gelungene und misslungene Integration sowohl bei der Aufnahmegesellschaft als auch bei den Zugewanderten liegt, definiert die Bundesregierung Integration wie folgt: *„Integration ist ein langfristiger Prozess. Sein Ziel ist es, alle Menschen, die dauerhaft und rechtmäßig in Deutschland leben, in die Gesellschaft einzubeziehen. Zuwanderern soll eine umfassende und gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht werden. Sie stehen dafür in der Pflicht, Deutsch zu lernen sowie die Verfassung und die Gesetze zu kennen, zu respektieren und zu befolgen“* (Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 10).

Für die Messung des Integrationsstands haben die Länder folgende Kriterien festgesetzt (vgl. Wittif 2018):

- *Rechtliche Situation der Migranten (Aufenthaltsstatus und Einbürgerungsquoten);*
- *Bildung (z. B. Studienerfolgsquote, Ausbildungsbeteiligungsquote);*
- *Arbeitsmarkt (z. B. Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote);*
- *Gesundheit (Inanspruchnahme der Kinder-Früherkennungsuntersuchung U8);*

- *Wohnsituation (z. B. Eigentümerquote);*
- *Kriminalität (Tatverdächtige und Verurteilte);*
- *Interkulturelle Öffnung (z. B. Erwerbstätige im Öffentlichen Dienst).*

Schwarze Menschen leben in Deutschland heutzutage in der dritten, teilweise in der vierten Generation. Viele verfügen über eine lange Aufenthaltsdauer oder besitzen den deutschen Pass. Die Einbürgerungsquote von Menschen mit afrikanischer Abstammung liegt bei zwei von 4 Prozent aller Einbürgerungen in Deutschland (vgl. Benndorf 2009, S. 396). Menschen afrikanischer Herkunft sind in allen Berufsbereichen in Deutschland zu finden, auch in den Medien als Moderatoren oder als Schauspieler. Ihre soziale Integration kann man ebenfalls anhand der Eheschließungen zwischen Menschen afrikanischer Herkunft und weißen Deutschen feststellen. Bi-nationale Ehen finden häufiger zwischen Afrikanern und Deutschen (41 Prozent) als mit Italienern (17 Prozent) oder Türken (8 Prozent) statt. Aus deutsch-afrikanischen Ehen gehen viele deutsche Kinder hervor. Die Scheidungsrate deutsch-afrikanischer Ehen liegt 2005 im Durchschnitt unter der Rate deutsch-deutscher Ehen (5 Prozent versus 7 Prozent) (vgl. Benndorf 2009, S. 396; Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 46 – 48).

Von allen Migrationsgruppen in Deutschland ist die Gruppe der Menschen afrikanischer Herkunft die einzige, die gut assimiliert ist. In dieser Migrationsgruppe wird überwiegend Deutsch zu Hause gesprochen, und die Kinder sind in Vereinen und verschiedenen Organisationen der deutschen Gesellschaft integriert. Sie pflegen gute Beziehungen zu Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft. Die meisten Schwarzen identifizieren sich mit Deutschland und sprechen von „ihrem Land“. Dies führt Rolf Benndorf bei der Betrachtung sämtlicher Indikatoren dazu festzustellen, dass die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland aus der Sicht der Behörden eine gelungene Angelegenheit ist (vgl. Benndorf, 2012, S. 17; Baier und Rabold 2011, S. 155 – 180; Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 47 – 48).

### 3.2.2 Integration aus Sicht von Sozialwissenschaftlern mit Migrationshintergrund

Bei der Frage, ob die Integration gelingen kann, haben sich innerhalb der Fachliteratur zwei Lager gebildet. Die eine Gruppe ist sehr optimistisch bezüglich der Integration in Deutschland und postuliert, dass die Integration in Deutschland gelingt. Die andere Gruppe ist sehr kritisch und pessimistisch bezüglich der Integration in Deutschland und macht die islamische Kultur dafür verantwortlich. Ich habe mich deshalb entschieden zu prüfen, was Autoren mit Migrationshintergrund zum Thema Integration sagen und was sie unter Integration verstehen.

## **Aladin El-Mafaalani: Das Integrationsparadox**

Der Soziologe Aladin El-Mafaalani erzählt in seinem Buch „Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt“ (2018) von den eigenen Erfahrungen im Ruhrgebiet, wo er als Sohn syrischer Einwanderer geboren und aufgewachsen ist. Er arbeitet als Professor an der Fachhochschule in Münster und ist seit 2018 Abteilungsleiter im nordrhein-westfälischen Integrationsministerium in Düsseldorf. Er schreibt, dass man die Probleme, die Migranten im Bildungsbereich und am Arbeitsmarkt erfahren, nicht ignorieren und relativieren darf (vgl. El-Mafaalani 2019). El-Mafaalani ist der Meinung, dass die Integration in Deutschland viel besser ist als ihr Ruf: *„Deutschland erlebe die beste Zeit seiner Geschichte und zähle zu den beliebtesten Einwanderungsländern der Welt. Eine starke Wirtschaft, ein dynamischer Arbeitsmarkt, ein stabiler Rechtsstaat und eine vielfältige Kultur. Dieses positive Image strahle weltweit aus“* (ebd.). Deutschland dürfte weiterhin ein Magnet für Einwanderer bleiben. Diesen Wandel gelte es zu gestalten. Seine zentrale These: Die Integration ist nicht gescheitert, wie viele es hören wollen. Die Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft fordern Anpassung, die Menschen mit Migrationshintergrund wollen mitgestalten und mitbestimmen – und das Zusammenwachsen tut weh. Je stärker Gesellschaften zusammenwachsen, desto heftiger werden die Debatten. Gelungene Integration führt zu Konflikten, damit wachsen Erwartungen und Ansprüche, aber auch Rassismus. Diskriminierung, Demonstrationen, Abwehrmechanismen und Widerstand aus der Mehrheitsgesellschaft nehmen zu. Denn gelungene Integration lässt Rassismus nicht verschwinden, sondern die Konkurrenz wachsen und fördert eine Begegnung mit Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft auf Augenhöhe. Mit einer gelungenen Integration wächst der Druck zu partizipieren, aber auch das Bewusstsein, sich gegen grobe und subtile Diskriminierungen zu wehren, weil man sich gleichberechtigt fühlt oder als gleichberechtigt wahrgenommen werden möchte. Vor diesem Hintergrund schreibt El-Mafaalani, dass wir keine Leitkultur brauchen, sondern eine Streitkultur (ebd.).

Mithilfe einer Metapher versucht er die Realität der Integration in Deutschland zu erklären. Nach El-Mafaalani saßen die Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft allein am Tisch. Die Kinder der sogenannten Gastarbeiter der zweiten Generation beanspruchen für sich einen Platz am Tisch und eben auch ein Stück vom Kuchen. Die dritte Generation, die Enkel der Einwanderer, möchten mitentscheiden und mitbestimmen, welcher Kuchen gegessen wird. *„El-Mafaalani verdeutlicht das am Umgang mit dem Kopftuch: Solange es nur Putzfrauen trugen, erregte es auch in Schulgebäuden keinen Anstoß. Erst als die ersten Lehrerinnen mit Kopftuch unterrichten wollten, kam es zu Widerstand“* (ebd.).

El-Mafaalani definiert Integration wie folgt: *„Integration im eigentlichen Wortsinn: Integration bedeutet, dass der Anteil der Menschen wächst, die teilhaben können und wollen. Das bedeutet dann aber auch, dass der Anteil der Menschen wächst, die ihre Bedürfnisse und Interessen selbstbewusst artikulieren – dies gilt unter anderem auch für Frauen, Menschen mit Behinderung, Homosexuelle und zunehmend auch für Muslime und Menschen mit internationaler Geschichte. Gelungene Integration steigert also das Konfliktpotenzial in einer Gesellschaft.“*

*Zunächst sind es Konflikte um soziale Positionen und Ressourcen (soziale und ökonomische Fragen), im Zeitverlauf werden zudem soziale Privilegien, kulturelle Dominanzverhältnisse und Deutungshoheiten infrage gestellt und neu ausgehandelt“ (El-Mafaalani 2019).*

### **Naika Foroutan: Integration braucht ein Metanarrativ.**

Naika Foroutan, stellvertretende Direktorin des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität zu Berlin, fasst ihre Gedanken zum Thema Integration in Deutschland in dem Buch „Die postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie“ (2019) zusammen.

Das Präfix „post“ bedeutet nicht das Ende der Migration, sondern beschreibt die gesellschaftlichen Aushandlungsprozesse, die in der Phase, nachdem Deutschland als Einwanderungsland erklärt worden ist, stattfinden. Es beschreibt ebenfalls die Erkenntnis, dass Deutschland heterogen geworden und keine Monokultur mehr ist – ungeachtet der Tatsache, ob diese Transformation positiv oder negativ bewertet wird (vgl. Foroutan 2015). Foroutan konstatiert zuerst, dass Deutschland im europäischen und internationalen Kontext zu den reichen Ländern der Welt gehört (vgl. Foroutan 2019, S. 12 – 15). Trotz Rekordsteuereinnahmen und -exporten sowie eines stabilen Arbeitsmarkts wird die Kluft zwischen Armen und Reichen immer größer. Jedes fünfte Kind ist von Armut in Deutschland betroffen. Viele Deutsche haben Angst, dass es ihren Kindern schlechter gehen könnte als ihnen selbst (ebd.). Die deutsche Gesellschaft wird von sozialer und struktureller Ungerechtigkeit und von Kulturangst geplagt: *„Man erkenne sein Land nicht mehr wieder durch die vielen Fremden; ob Deutschland noch Deutschland bleiben werde?“* (Foroutan 2019, S. 11 – 12). Die Angst vor Überfremdung und der Anstieg rechtspopulistischer Parteien und Bewegungen wie AfD und Pegida spalten und polarisieren. Auch Migration bzw. Vielfalt polarisiert. Es bestehen verfeindete Lager, Gegner und Befürworter der pluralen Gesellschaft, die sich gegenüberstehen und um die Grundlagen des Zusammenlebens streiten (ebd.). Auch die Frage bzgl. Identität, Zugehörigkeit, Anerkennung, Teilhabe und Chancengleichheit spaltet und polarisiert die „alten“ Deutschen (aus Abstammung) und die „neuen“ Deutschen (aus Migration). Es wird debattiert, ob Deutschland eine Leitkultur braucht. Nach Foroutan benötigt Deutschland keine Leitkultur, sondern ein Leitbild (vgl. Foroutan 2015). Auch aufgrund der Aussage von Innenminister Horst Seehofer, dass *„Migration die Mutter aller Probleme“* ist, konstatiert Naika Foroutan, dass Migration in der politischen Debatte, in den Medien und in der Gesellschaft eine immer größere Rolle spielt und gegenwärtig in aller Munde sei. Migration habe sich deshalb zu einem regelrechten Metanarrativ in Deutschland entwickelt. Jegliche Probleme, wie bspw. Bildungsrückstände, Kriminalität, soziale Transferleistungen, Wohnungsnot, Geschlechterungleichheit, Antisemitismus und viele sozialstrukturelle und -kulturelle Probleme, werden mit diesem Metanarrativ erklärt, das in grundlegende gesellschaftliche Lebensbereiche hinein übertragen wird: Ob Sicherheit, Gesundheit, Bildung, Politik, Religion etc. – die deutsche Gesellschaft scheint sich vor dem Hintergrund der



Migrationsdebatte identitär neu zu ordnen (vgl. Foroutan 2015, S. 13 – 14). Migration spiegele nur die sozialen Probleme, die in der Gesellschaft bereits vorhanden sind, wider. Es geht also nicht um Migration per se, sondern um die *„Aushandlung und Anerkennung von Gleichheit als zentralem Versprechen der modernen Demokratie, die sich auf Pluralität und Parität als Grundsatz berufen“* (ebd., S. 13). Anders gesagt: Es geht bei der gegenwärtigen Diskussion zur Migration um Konflikte über Anerkennung, Chancengerechtigkeit, Teilhabe von Migranten und ihren Zugang zu den Gütern der Gesellschaft (vgl. Foroutan 2019, S. 13). Vor diesem Hintergrund ist die Ausgangsthese von Naika Foroutan, dass Migration sich als Chiffre für Ablehnung und Abwehr bzw. Widerstand gegen plurale Lebensentwürfe bzw. gegen die Heterogenität in Deutschland herauskristallisiert (ebd.).

In Anlehnung an die Rede von Bundespräsident Joachim Gauck hinsichtlich der *„Einheit der Verschiedenen“*, Theodor Adornos *„Ohne Angst verschieden sein zu können“* oder Empfehlungen des Rats für Migration (RfM) oder der Jungen Islam Konferenz (JIK) ist es das Ziel, ein Leitbild bzw. ein Metanarrativ über Integration zu entwickeln. Auch Farhad Dilmaghani, der Vorsitzende von DeutschPlus, schlägt vor, unter dem Artikel 20b des Grundgesetzes ein Bekenntnis aufzunehmen, dass *„die Bundesrepublik Deutschland ein vielfältiges Einwanderungsland ist. Sie fordert daher die gleichberechtigte Teilhabe und Integration. Dies würde die gesamte Bevölkerung einschließen“* (Foroutan 2015). Für die Förderung des Zusammenhalts haben Einwanderungsländer wie Kanada und die USA eine Großerzählung ausformuliert – *„Unity in Diversity“* (Kanada) oder *„Nation of Immigrants“* (USA) – und zu ihrer politischen Integrationsagenda gemacht, um aktiv die nationale Identität bzw. ein Gefühl der Zugehörigkeit an neue Zuwanderer zu vermitteln (ebd.).

Deutschland benötigt somit ein nationales Narrativ, das „neue deutsche Wir“, ein Leitbild wie etwa *„die Einheit der Verschiedenen“*. Diese Großerzählung soll die konstruierte Spaltung der Gesellschaft, in „Wir“ (ohne Migrationshintergrund, Einheimische, Mehrheitsgesellschaft, Weiße) und „die Anderen“ (Menschen mit Migrationshintergrund, Migranten, PoC) überwinden. Dies bedeutet, dass „die Anderen“ als selbstverständlicher Teil der Mehrheitsgesellschaft wahrgenommen werden (vgl. Foroutan 2015).

Foroutan bezeichnet das Metanarrativ bzw. die Großerzählung als *„eine übergeordnete Idee bzw. Weltanschauung, die aus einer übergeordneten Perspektive zu erklären versucht, was in der Gesellschaft passiert. Metanarrative wirken komplexitätsreduzierend und dienen als Leitfaden, um das eigene Verhalten zu strukturieren und das der anderen zu erklären“* (ebd.).

Das Ziel eines übergeordneten Leitbilds besteht darin, das politische System zu einer Strukturveränderung zu führen, die Diskriminierung und gesellschaftliche Ungleichheit zu überwinden und auf diese Weise den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken. Ziel der Integration in einer bunten Gesellschaft ist Anerkennung, Zugehörigkeit und Identifikation für alle Bürger, auch für die, die Angst vor dem sozialen Wandel propagieren (ebd.). Das Ziel der Politik gemäß Foroutan lautet, *„die Integration in eine heterogene, postmigrantische Gesellschaft für alle Bürger zu*

*ermöglichen, zu vereinfachen und chancengleich zu gestalten. Integration wäre somit mehr als die Summe ihrer Teileinheiten. Einfach nur den Begriff durch „Partizipation“ zu ersetzen oder durch „Teilhabe“ würde uns somit eines Konzeptes berauben, für das es sich lohnt, gesellschaftlich zu streiten“ (ebd.).*

Anlehnend an die Definition von Klaus J. Bade definiert Foroutan Integration als *„die messbare Teilhabe aller an den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, das heißt an Erziehung, Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarkt, Recht, Sozialem bis hin zur politischen Partizipation“ (ebd.).*

### **Ahmad Mansour: Wir haben Probleme bei der Integration.**

In seinem Buch „Klartext zur Integration. Gegen falsche Toleranz und Panikmache“ von 2018 stellt der Psychologe Ahmad Mansour fest, dass die Flüchtlingskrise Deutschland überfordert und die Frage der Integration die deutsche Gesellschaft polarisiert und spaltet. Er will Gemeinsamkeiten finden, wie die deutsche Gesellschaft zusammenhalten kann (vgl. Mansour 2018). Er kritisiert insbesondere, dass die falsche Toleranz den muslimischen Verbänden die Aufgabe gibt, Geflüchtete zu integrieren, obwohl die islamischen Verbände für die Parallelgesellschaft verantwortlich sind. Auch die Annäherungsversuche an bzw. die Suche nach Gemeinsamkeiten mit konservativen Islam-Verbänden von der Kirche bewertet er als einen Fehler und ein Resultat von falscher Toleranz (ebd.).

Für Mansour existiert ein falsches Verständnis von Integration in Deutschland. Nach wissenschaftlichem und politischem Verständnis bedeute Integration: Arbeit plus Sprache minus Kriminalität. Nach dieser Definition wäre der Attentäter Mohammed Atta in Deutschland sehr gut integriert gewesen. Für Mansour ist Integration zuerst der Respekt des Grundgesetzes: *„Integration ist nicht das Zelebrieren von Unterschieden, sondern die Festlegung von Regeln. [...] Das ist es, was uns vereint und was uns trennt: nicht die Hautfarbe, nicht die Herkunft, nicht die Religion, sondern die Haltung zum Grundgesetz. Das Grundgesetz steht über der Bibel, dem Koran oder anderen heiligen Büchern“.* Unter falscher Toleranz versteht Mansour: *„Also, falsche Toleranz ist zu glauben, dass man entweder für die Flüchtlinge oder gegen die Flüchtlinge ist, dass man glaubt, Araber dürfen ihre Kinder schlagen, weil sie natürlich aus einer ganz anderen Kultur kommen. Oder, wenn wir ganz andere Maßstäbe bei der Kommunikation, bei dem Umgang mit bestimmten Minderheiten an den Tag legen, als wir das mit Deutschen tun. Und das ist für mich nichts anderes als Rassismus“ (Mansour 2018).*

Aus Mansours Sicht hat Deutschland Probleme hinsichtlich der Integration, weil Vereine und Verbände, die im Namen des Islams sprechen bzw. handeln, gegen das Grundgesetz handeln. Laut Mansour (2018) sind *„manche Islamverständnisse eigentlich im Kampf mit unseren Werten, mit unseren Gesellschaften. Und das dürfen wir nicht unter den Teppich kehren“.* Mansour warnt auch vor den Panikmachern aus dem rechten Spektrum: *„Diejenigen, die uns für wilde Tiere halten. Das heißt, egal, was ich sage, egal, wie ich lebe, egal, welche Werte ich an den Tag lege – für die bin ich ein potenzieller Terrorist, ein nicht zu integrierender Araber, der eigentlich sowieso nur hier diese Gesellschaft unterwandern will“.* Und er kritisiert auch die falsche Toleranz aus dem linken Spektrum, die Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Geflüchteten als Kuscheltiere oder als unmündige Kinder zu behandeln, die nicht Kritik

annehmen oder verkraften können. Mansour bezeichnet dies als positiven Rassismus im Gegensatz zum negativen Rassismus, der aus dem rechten Lager kommt (ebd.).

### **Hamed Abdel-Samad: Falsch verstandene Religionsfreiheit als Gefahr**

In seinem Buch „Integration – ein Protokoll des Scheiterns“ (2018) warnt der Politologe mit ägyptischem Hintergrund und Islamkritiker Hamed Abdel-Samad vor dem politischen Islam bzw. einer islamistischen Unterwanderung von Staat und Gesellschaft. Er sieht Zeichen der Unterwanderung bei der Polizei, der Justiz und im Bildungswesen (vgl. Abdel-Samad 2018).

Aus der Sicht Abdel-Samads ist die deutsche Regierung schuld daran, dass der Islam hierzulande blüht. Er kritisiert besonders die Absichten der konservativ-islamischen Verbände: *„Es gibt im Islam keine Gleichwertigkeit von Werten und Sitten. Nur die islamische Moral ist wirklich eine Moral. Und Moral ist gleich auch Gesetz“*. Und schließlich: *„Wir brauchen keine Synthese von Islam und Europa, sondern von Freiheit und Verantwortung; von Spiritualität und Vernunft; von Toleranz und Wachsamkeit“* (ebd.). Abdel-Samad sieht keine Bereitschaft seitens der Menschen mit muslimischem Glauben, sich in der deutschen Gesellschaft zu integrieren. *„Die Wirtschaft und ihre exportorientierten Interessen, der Sozialstaat und seine Profiteure, die Kirchen und ihre Privilegien, die Islamverbände und ihre Agenda wehren sich gegen ein umfassendes Integrationskonzept“* (ebd.). Der Islam bzw. konservativen Islamverbände sollten nicht als Religionsgemeinschaft anerkannt werden: *„Blauäugig verhandelten deutsche Regierungsstellen dennoch mit selbsternannten Islam-Vertretungen, deren erklärte Gegnerschaft zum Grundgesetz diese eigentlich disqualifizieren müsste. Falsch verstandene Religionsfreiheit sei der Hebel, mit dem deutsche Politiker regelmäßig in die Knie gezwungen würden. [...] Wir brauchen nicht nur Integrationsangebote, sondern auch Integrationsgebote. Dazu gehöre vor allem, das Gewaltmonopol des Staates konsequent durchzusetzen, auch in sogenannten No-Go-Areas“*, formuliert Abdel-Samad (ebd.).

### **Ruud Koopmans: Multikulti schadet den Zuwanderern.**

Der niederländische Migrations- und Integrationsforscher Ruud Koopmanns behauptet in seinem Buch „Assimilation oder Multikulturalismus. Bedingungen gelungener Integration“ von 2017, dass die Zugewanderten im eigenen Interesse mehr Assimilation und weniger Multikulturalismus notwendig haben, denn Letzterer erschwere die Integration von Zuwanderern (vgl. Koopmanns 2017). Am Beispiel der Integration in den Arbeitsmarkt zeigt Koopmanns, dass die Integration von Migranten besser und schneller verläuft, wenn Migranten sich assimilieren. Die von ihm geführten Studien weisen nach, dass die Integration sich umso schwieriger gestaltet, je größer die kulturelle Distanz zur Mehrheitsgesellschaft ist. Es ist laut Koopmanns im Interesse der Zuwanderer, sich selbst anzupassen. Koopmanns hat festgestellt, dass Migranten in Ländern, die mit „Multi-Kulti“ experimentiert haben – Schweden, Belgien und die Niederlande – schlechter in den Arbeitsmarkt integriert sind, und dass es dort mehr Segregation, Diskriminierung und Rassismus gibt als zuvor (ebd.).

Koopmanns sagt diesbezüglich: *„Auf der Grundlage der multikulturellen Philosophie hätten die Niederlande vergleichsweise erfolgreich darin sein müssen, die Probleme der Integration zu lösen und Ausschluss und*

*Segregation zu bekämpfen. Ganz im Gegenteil sehen sich die Niederlande einer niedrigen Arbeitsmarktbeteiligung, starker Segregation und einer vergleichsweise hohen Kriminalitätsrate unter Einwanderern gegenüber“ (ebd.).*

Hinsichtlich der Kultur in einer vielfältigen Gesellschaft hat sich Koopmans auch positioniert. Er befasst sich mit der Frage des Schutzes der Kulturen von Minderheiten und der Kultur der Mehrheitsgesellschaft sowie der Frage der Leitkultur. Minderheiten in Deutschland hat es schon immer gegeben, wie Sorben, Friesen und Dänen. Minderheiten mit Migrationshintergrund dagegen müssen damit leben, dass ihre kulturellen Rechte gegenüber der Mehrheitskultur nicht den gleichen Stellenwert haben. Vor allem aber habe auch die Mehrheit ein Recht auf eine eigene Kultur (vgl. Koopmanns 2017).

Für eine gelinde Integration von Zugewanderten reicht für Koopmans Verfassungspatriotismus allein nicht aus. Festzuhalten, was uns als Deutsche ausmacht und wichtig ist wie bspw. Föderalismus, Demokratie und Grundrechte, ist gut und wichtig, aber es gibt mehr: Sprache, Traditionen und Umgangsformen, die von Migranten respektiert werden sollen, wie z. B. der *Zwarte Piet*<sup>49</sup> in den Niederlanden. Dabei handelt es sich um eine lange niederländische Tradition, die nicht mehr gefeiert werden kann, weil es die Gefühle von Schwarzen aufgrund des *Blackfacing* verletzt hat und eine Debatte um den Kampf der Kulturen in den Niederlanden entzündet hat.<sup>50</sup>

Neben dem Respektieren von Traditionen und Kulturen gehöre auch der Verzicht auf mehrere Sprachen zu den Notwendigkeiten. Koopmans äußert sich diesbezüglich: *„Kulturelle Anpassung hält Koopmans vor allem im Bereich Sprache und „Wertvorstellungen, die zu einer modernen Gesellschaft passen“ für notwendig. „Mehrsprachigkeit in einer Zuwanderungsgesellschaft schadet letztendlich nur den Zuwanderern selbst“ warnt er. „Diese Gesellschaft funktioniert auf der Basis der deutschen Sprache, vielleicht auch ein bisschen auf der Basis der englischen Sprache, aber nicht auf der Basis der türkischen Sprache oder der serbischen Sprache“ (Koopmanns 2017).*

## **Zwischenfazit Integrationsverständnis**

Durch persönliche Erfahrungen bezüglich meiner Integration in die deutsche Gesellschaft und wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Literatur und Befragung von Schwarzen bin ich zu der Einsicht gekommen, dass Integration die Aufgabe der Mehrheitsgesellschaft ist. Es sind Deutsche, die mich zu Wanderungen eingeladen haben, die mich ermutigt haben, die deutsche Sprache zu lernen und zu sprechen, die mich zu Geburtstagsfeiern und Abendessen

---

<sup>49</sup> *Zwarte Piet* (Schwarzer Peter), nicht furchteinflößend, sondern freundlich und lustig, er ist der Liebling der Kinder. Es gibt auch nicht nur einen davon, sondern ein ganzes Gefolge. Das Problem ist das Aussehen: Jeder Piet trägt ein Pagenkostüm mit lila Pumphosen, einen Federhut und goldene Ohrringe. Vor allem aber ist er Schwarz - Schwarz mit roten Lippen. Ein Mohr, hätte man früher gesagt. Über seine Funktion lassen die vielen Nikolaus-Lieder, die jedes Kind auswendig kennt, keinen Zweifel: Er ist seines weißen Herrn Knecht. Unter: <https://www.zdf.de/nachrichten/heute/Schwarzer-hollander-nikolaus-100.html> Stand 30.04.2020

<sup>50</sup> *Blackfacing*: Gemeint ist die nicht nur im Karneval, sondern auch die in den Medien oder im Theater vorkommende Praxis, dass sich weiße Menschen schminken, um Menschen mit dunkler Hautfarbe zu spielen. Unter: [https://www.deutschland-funkkultur.de/blackfacing-die-rassistische-fratze-hinter-der-sprachmaske.2162.de.html?dram:article\\_id=310356](https://www.deutschland-funkkultur.de/blackfacing-die-rassistische-fratze-hinter-der-sprachmaske.2162.de.html?dram:article_id=310356) Stand 30.04.2020

eingeladen und mir die deutschen Traditionen wie auch Ess- und Trinkgewohnheiten, kulturelle Gepflogenheiten, Gesetze etc. erklärt haben. Die Deutschen haben mich akzeptiert und mir geholfen, in der deutschen Gesellschaft Fuß zu fassen. Ich teile deshalb die Position von Aladin El-Mafaalani, dass die Integration in Deutschland gelingt, Beweis dafür sind die Konflikte. Ein Konflikt der gelungenen Integration ist, dass viele Migranten als „Deutsche“ anerkannt und als Teil des deutschen Experiments gesehen werden wollen. Anders gesagt, mit der Integration wachsen die Konkurrenz, Partizipationsdruck und Ansprüche, auf gleicher Augenhöhe behandelt zu werden. Dies ist nach wissenschaftlicher Analyse von Naika Foroutan lediglich möglich, wenn ein neues inklusives „Wir-Gefühl“ entsteht – dafür bräuchten wir ein Metanarrativ und/oder ein neues Leitbild. Bezüglich des Anerkennungs- und Zugehörigkeitsgefühls teile ich die Analyse von Barbara Schramkowski, dass Anti-Diskriminierung zur Chefsache gemacht werden muss. Das bedeutet, dass Integration Diskriminierung und Alltags- und institutionellen Rassismus bekämpfen und abbauen muss. Die Mehrheitsgesellschaft muss Deutschland zu einem diskriminierungsfreien Raum machen. Dies ist die Aufgabe der Regierung und der Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft im Rahmen des Integrationsprozesses.

## **4 Integrationserfahrungen von Schwarzen auf dem deutschen Arbeitsmarkt**

Eine Arbeitsstelle ist – neben dem Erwerb der Sprache, einer guten Bildung bzw. Qualifizierung und dem Zugang zum Wohnungsmarkt – wichtiger Bestandteil der Integration in Deutschland (vgl. Eusner et al. 2016, S. 2). Die Öffnung des Arbeitsmarkts für Menschen mit Migrationshintergrund und für Schwarze wird von Unternehmen, Arbeitgebern und Arbeitsgeberverbänden befürwortet und mit Nachdruck gefordert (vgl. El-Mafaalani 2018).

Zu unterstreichen ist die Wichtigkeit von Erwerbsarbeit für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und für das Gelingen der Integration. Zum einen werden über das erzielte Einkommen im Rahmen der Arbeitsintegration Konsumwünsche erfüllt, die Wohn- und Bildungssituation von Migranten erheblich verbessert und der Armutszyklus von Generation zu Generation wird durch eine gut bezahlte Arbeitsstelle gebrochen. Zum Anderen bietet eine Arbeitsstelle die Möglichkeit für interkulturelle Beziehungen und Freundschaften zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte, die für die soziale Integration essenziell sind (vgl. Stadt Herne 2012, S. 32).

Die Arbeitschancen in Deutschland zwischen Männern und Frauen, Weißen und Schwarzen, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und Ausländern sowie Einheimischen bleiben ungleich verteilt (vgl. Hipp 2016). Der Zugang zum Erwerbsleben von Menschen mit Migrationsgeschichte sind je nach Land, Region, Stadt, Größe des Unternehmens, Branche und Position unterschiedlich zu betrachten (vgl. El-Mafaalani 2018). Der Arbeitsmarkt in Deutschland wird als ein Schauplatz der Diskriminierung beschrieben (vgl. Schneider und Yemane 2014, S. 16 – 17). Bestimmte Gruppen haben schlechtere Teilhabemöglichkeiten als andere, z. B. beim Zugang zu Ausbildungsplätzen, Einladungen zu Bewerbungsgesprächen oder allgemein auf dem Arbeitsmarkt (vgl. El-Mafaalani 2018). Ungeachtet guter Ausbildung und Qualifizierung, die in Deutschland akquiriert wurde, bleiben die Berufswege für Menschen mit Migrationshintergrund und für Schwarze im öffentlichen Sektor und in Vertrauensberufen verschlossen (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 8 – 10 + 34 + 48; Stadt Herne 2012, S. 32). Im folgenden Kapitel wird die Lage von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland im Allgemeinen dargestellt. Unmittelbar danach wird die Situation speziell von Schwarzen in Deutschland thematisiert und mögliche Erklärungsansätze werden vorgestellt.

### **4.1 Zur Lage von Schwarzen und PoC auf dem Arbeitsmarkt**

Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte sind ein wesentlicher Bestandteil der deutschen Gesellschaft geworden: Sie tragen zum Wohlstand und zur ökonomischen Expansion Deutschlands bei. Sie schaffen Arbeitsplätze, zahlen Steuern und Beiträge zu den

Sozialversicherungssystemen. Allerdings bleiben sie überwiegend von der Teilhabe am Arbeitsmarkt ausgeschlossen (vgl. Dittmar 2016, S. 22 – 23). Der SVR-Forschungsbereich (2017) befragt 62 Geflüchtete über ihre Motivation, in Deutschland zu arbeiten. Viele Befragte empfinden es als unangenehm und beschämend, von Transferleistungen und sozialer Hilfe zu leben. Sie wollen lieber ihre Zeit und Energie in Arbeit stecken, anstatt zu Hause zu bleiben. Neben der finanziellen Freiheit wollen die Befragten durch die Arbeit die deutsche Sprache lernen, Kontakte aufbauen und ihren Beitrag zur Gesellschaft leisten (vgl. SVR-Forschungsbereich 2017, S. 50).

Laut OECD sind Einkommen und Vermögen Indikatoren dafür, dass das ökonomische Wachstum auch in Deutschland oftmals nicht inklusiv verläuft. Die OECD führt aus, dass bestimmte Gruppen in Deutschland überproportional profitieren und „die Anderen“, also Menschen mit Migrationshintergrund, relativ zurückliegen. Nach ihrer Einschätzung steht dies im Zusammenhang mit der Verteilung der Teilhabechancen am Erwerbsleben in der Gesellschaft (vgl. OECD 2015, S. 9 + 17). Schmidt und Niemann (2015, S. 2) schreiben, dass die Partizipation am ökonomischen Wachstum durch die Produktion von Waren oder Dienstleistungen Arbeitsplätze schafft, Innovation fördert und den Wettbewerb von bestehenden Unternehmen erhöht. Gemäß einer Studie der Bertelsmann-Stiftung in Deutschland stellen Menschen mit Migrationshintergrund 1,3 Millionen Angestellte zwischen 2005 und 2014 ein (vgl. Sachs et al. 2015, S. 10 – 12). Die Anzahl von Menschen mit Migrationsgeschichte, die selbstständig bzw. ihr eigener Chef sind, steigt von 570 000 in 2005 auf 655 000 in 2009 und auf 709 000 in 2014. Der Anteil der „Solo-Selbstständigen“ beläuft sich auf 434 000 im Jahr 2015 (vgl. Initiative neue soziale Marktwirtschaft (INSM) 2011, S. 15; Sachs et al. 2015, S. 11).

Menschen mit Migrationshintergrund tragen zur Entwicklung ihrer Herkunftsländer bei. Dies ist bspw. der Fall bei Migranten aus Afrika südlich der Sahara. Im Jahr 2017 werden 34 Milliarden Euro in die Herkunftsländer transferiert, mehr als die gesamte Entwicklungshilfe der Europäischen Union (vgl. Parshotam 2018, S. 6 – 10).

Menschen mit Migrationshintergrund und schwarze Menschen arbeiten in Deutschland überdurchschnittlich oft in unsicheren und gering entlohnten Beschäftigungen, als Teilzeit- oder Leiharbeiter und sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als weiße Deutsche (vgl. Rausch 2019, S. 4; Höhne und Buschoff 2015, S. 353 – 354; Stadt Herne 2012, S. 32). Frauen mit Migrationsgeschichte und schwarze Frauen sind disproportional von Arbeitslosigkeit und Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt betroffen (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 8 – 10 + 34 + 48; Stadt Herne 2012, S. 32). Jugendliche mit Migrationshintergrund haben im Arbeits- und Ausbildungsmarkt schlechtere Chancen auf dem Weg ins Berufsleben (vgl. SVR-Forschungsbereich 2014, S. 6 – 9; BIBB 2016, S. 32; Beicht und Walden, BIBB 2018, S. 18). Circa die Hälfte der Zugewanderten verdienen ihren Lebensunterhalt in

Berufen, die viel körperliche Arbeit verlangen und schlecht bezahlt sind. Die Mehrheit der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte lebt überwiegend von Transferzahlungen, von sozialer Hilfe und vom Arbeitslosengeld I und II (vgl. Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) 2011, S. 15; Dittmar 2016, S. 22 – 23).

Nach Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit liegt der Arbeitslosenanteil der Menschen mit Migrationshintergrund im Februar 2019 bei fast 46 Prozent. Betrachtet man die Daten der berechtigten erwerbsfähigen Menschen in Deutschland, liegt der Arbeitslosenanteil der Menschen mit Migrationshintergrund bei 57 Prozent (vgl. Leubecher 2019). Die Studie der Hans-Böckler-Stiftung aus 2017 über atypische Arbeitsformen und den Wandel der Arbeit weist auf, dass das höchste Risiko einer atypischen Beschäftigung nachzugehen mit 35 Prozent bei Menschen mit Migrationshintergrund liegt. Laut Eric Seils, Autor der Studie, erhalten Menschen in atypischen Arbeitsverhältnissen einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle, somit ein niedrigeres Einkommen, und leben häufiger in Armut (vgl. Seil und Baumann 2019).

Die Aussiedlung von Menschen mit Migrationsgeschichte in den Niedriglohnsektor und die geringere Teilhabe an der Erwerbsarbeit hat Konsequenzen für die Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund. Das Einkommensniveau von Personen mit einer Migrationsgeschichte liegt bei ca. 2 000 Euro pro Monat und ist damit 9 Prozent niedriger im Vergleich zur Einkommensgruppe ohne Migrationshintergrund (ebd.). Die Armutsrisikoquote bei Menschen mit Migrationsgeschichte liegt bei 26 Prozent und ist doppelt so hoch wie bei der Bevölkerung aus der Mehrheitsgesellschaft (ebd.). Es gibt verschiedene Gründe hierfür, bspw. Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache, eine geringe schulische und/oder berufliche Qualifikation und/oder Schulabbruch, aber auch Beratungs- und Informationsdefizite hinsichtlich Arbeitsmarktthemen (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung 2019, S. 5 – 11).

In der Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2014 werden fünftausend Migranten in Deutschland nach ihren Diskriminierungserfahrungen und ihrer Zufriedenheit befragt. Jede zweite Person aus einer Einwandererfamilie gibt an, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, am häufigsten (54 Prozent) auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Tucci et al. 2014).

Ca. 41 Prozent der Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) betreffen das Arbeitsleben, vor allem die Diskriminierung beim Zugang zu den Arbeitsplätzen. Benachteiligung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Religion kommen von privatwirtschaftlichen Unternehmen (42 Prozent) und von öffentlichen Arbeitgebern (26 Prozent) (ADS 2013).

Das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) führt 2016 eine Untersuchung über den Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zur Beschäftigung durch. Diese Studie belegt bspw., dass sich Frauen mit türkisch klingenden Namen oder Frauen mit Kopftuch bei gleicher Qualifizierung viermal so oft bewerben müssen, um für ähnlich viele Bewerbungsgespräche



eingeladen zu werden wie gleich qualifizierte Bewerberinnen mit deutschem Namen (vgl. Weichselbaumer 2016).

Eine Untersuchung des Zentrums für Integration und Türkei-Studien zeigt, dass es eine Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration in der deutschen Gesellschaft gibt (vgl. Uslucan 2012, S. 55). Michele Battisti und Gabriel Felbermayr schreiben in ihrem Artikel „Migranten im deutschen Arbeitsmarkt: Löhne, Arbeitslosigkeit und Erwerbquoten“, dass die Einführung des Mindestlohns für Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete ein Hindernis für die Arbeitsintegration sei (vgl. Battisti und Felbermayr 2015, S. 39 – 47).

Es gibt zwei Gründe, warum ich die Ergebnisse verschiedener Studien über die Lebenssituation von Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland im Rahmen der vorliegenden Arbeit darstelle:

Schwarze Menschen gehören zu der Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund bzw. von Menschen mit Migrationsvordergrund. Es liegen wenige belastbare Studien über die Lebensverhältnisse bzw. Erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft bei der Suche einer Beschäftigung oder am Arbeitsplatz in Deutschland vor (vgl. Benndorf 2012, S. 9 – 10; Elwert und Elwert 2011, S. 91 – 92; Baraulina et al. 2008, S. 25 – 26). Aufgrund der Herkunft oder Hautfarbe machen Menschen afrikanischer Herkunft ähnliche oder gleiche Erfahrungen wie die Gruppe der Türkischstämmigen, der Araber oder der Sinti und Roma in Deutschland. Die verschiedenen Studien über Menschen mit Migrationsgeschichte liefern somit Indikatoren bzw. wichtige Informationen über Menschen afrikanischer Herkunft (vgl. Scherr 2014, S. 1 – 4; Koopmann et al. 2018). Es gibt 2016 bspw. 600 000 unbesetzte Arbeitsstellen in Deutschland. Verschiedene Studien belegen, dass in Deutschland Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft und aus europäischen Ländern auf dem Arbeitsmarkt Menschen mit einer Migrationsgeschichte gegenüber bevorzugt werden.<sup>51</sup> Ungeachtet guter Ausbildung haben es Menschen mit einer Migrationsgeschichte schwer, einen Arbeitsplatz in Deutschland zu finden, weshalb sie oft von Transferleistungen leben (vgl. Dittmar 2016, S. 22 – 23). Vor dem Hintergrund, dass Arbeit eine Form der Zugehörigkeit und Anerkennung in der Gesellschaft darstellt (vgl. SVR- Integrationsbarometer 2016, S. 4) und zu einer besseren Integration führt (vgl. Dittmar 2016, S. 22 – 23; Schneider und Yemane 2014, S. 16 – 17), machen diese Studien außerdem sichtbar, dass eine negative Spirale mit verstärkenden Wechselwirkungen zwischen Arbeitslosigkeit, Bezug von Arbeitslosengeld, Vorurteilen wie „Migranten sind faul“ bzw. Diskriminierung bei der Arbeitsintegration und der prekären Stellung von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt besteht (keine Anstellung von Migranten) (vgl. Stadt Herne 2012, S. 8 – 10; Sachs et al. 2015, S. 11). Aufgabe bei der Integration ist deshalb, den

---

<sup>51</sup> Integration von Migranten in das Arbeitsleben in der EU (2017/2018), unter: [https://www.ibg-lahr.de/fileadmin/projekte/erasmus/2017-2018/projektarbeit\\_erasmus\\_2018.pdf](https://www.ibg-lahr.de/fileadmin/projekte/erasmus/2017-2018/projektarbeit_erasmus_2018.pdf) Stand 02.06.2020

Zugang zum Arbeitsmarkt und den Abbau von Barrieren zum selbigen zu erreichen. Eine weitere Aufgabe ist, verbesserte Anknüpfungsstellen für gezielte Integrationsmaßnahmen bzw.-konzepte, die spezifische Potenziale, Bedarfe und Herausforderungen von Menschen mit Migrationshintergrund in den Blick nimmt, zu schaffen (vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2019, S. 5 – 11; Schneider und Yemane 2014, S. 16 – 17).

Im folgenden Abschnitt werde ich die Definition, den Stellenwert, die Ziele, Zuständigkeiten, Herausforderungen und Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration in Deutschland adressieren.

## 4.2 Arbeitsmarktintegration in Deutschland

Die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten hat seit dem Sommer der Migration 2013 bis 2014 an Bedeutung in Deutschland gewonnen (vgl. Eußner et al. 2016, S. 1 – 6; Aumüller 2016, S. 10 – 12; Höne et al. 2015, S. 345 – 346; Grote und Tangermann 2018, S. 18; Struck 2018, S. 105 – 107). Ein fester Arbeitsplatz ist in den Augen von Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland mit Abstand das wichtigste Kriterium für Anerkennung, Zugehörigkeit und Teilhabe (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 15; SVR 2016, S. 4). Dieser Abschnitt der vorliegenden Arbeit widmet sich der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt. Neben einer kurzen Darstellung der Definition, des Stellenwerts, der Ziele und Bedingungen für das Gelingen werden die prinzipialen Akteure, die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Förderung der Arbeitspartizipation von Migranten diskutiert.

### Definition und Stellenwert der Arbeitsmarktintegration

Nach der Bildung und dem Erwerb der Sprache ist der Weg in die Arbeit der zentrale Aspekt struktureller Integration<sup>52</sup> und somit des Integrationsprozesses. Im Zentrum der Diskussion hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration stehen insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund. Dies bezieht sich auf Schwarze Deutsche und *PoC*, Geflüchtete und Ausländer bzw. Menschen mit anderer Staatsangehörigkeit, die bereits lange in Deutschland leben (vgl. Aumüller 2016, S. 10 – 12; Grote und Tangermann 2018, S. 17; Struck 2018, S. 105 – 106).

In Deutschland gibt es keine gesetzlich festgelegten Kriterien, welche die Integration in den Arbeitsmarkt als gelungen oder misslungen bewerten. Um zu messen, ob Arbeitsmarktintegrationsprozesse gelingen oder misslingen, werden verschiedene Kennzahlen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt verglichen. Die wichtigsten Kennzahlen sind bspw. Zahlen zur Erwerbstätigkeit<sup>53</sup>,

---

<sup>52</sup> **Strukturelle Integration** umfasst die Eingliederung von Zuwanderern in grundlegende Funktionssysteme einer Gesellschaft und die damit einhergehenden Möglichkeiten zu (institutionalisierter) gesellschaftlicher Teilhabe und Mitgestaltung. Die beiden wichtigsten Bereiche, in denen sich diese Dimension von Integration ausdrückt, sind das Durchlaufen des Bildungssystems sowie eine erfolgreiche Platzierung auf dem Arbeitsmarkt (Büttner/Stichs 2014, S. 168).

<sup>53</sup> **Erwerbstätig** sind alle Personen, „die einer Erwerbstätigkeit oder auch mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistender wöchentlicher Arbeitszeit. Für die Zuordnung zu den Erwerbstätigen ist es unerheblich, ob aus dieser Tätigkeit der überwiegende Lebensunterhalt bestritten wird oder nicht. Zu den Erwerbstätigen gehören auch Soldaten (einschließlich der Wehr- und Zivildienstleistenden). Nicht

zur Sozialversicherungspflicht<sup>54</sup>, zur geringfügigen Beschäftigung<sup>55</sup> und zur Arbeitslosigkeit<sup>56</sup>. Gemäß dem Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2016 werden ebenfalls sozialstrukturelle Merkmale herangezogen, bspw. die Geschlechts-, Alters- oder Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2016, S. 172 + 185). Mit dem Ergebnis des Vergleichs wird bewertet, ob und inwieweit Arbeitsmarktintegration gelingt (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 17).

## Stellenwert und Ziel der Arbeitsintegration

Die Partizipation von Migranten in den Arbeitsmarkt wird im Jahr 2005 gesetzlich als ein zentrales Element des Integrationsprozesses festgeschrieben. § 43 Abs. 1 des Aufenthaltsgesetzes legt fest, dass im Bundesgebiet lebende Ausländer in das wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Leben der Bundesrepublik Deutschland rechtmäßig und auf Dauer gefördert und gefordert werden (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 18). Die Disparitäten zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und die hohe Arbeitslosigkeit bei der Gruppe der Internationalen rücken aufgrund der Flüchtlingskrise von 2014 in den Fokus der Bundesregierung (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2019; Grote und Tangermann 2018, S. 6). Die Teilhabe von Migranten am Arbeitsmarkt und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bei Zuwanderern ist laut Ministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Kernaufgabe der Regierung (vgl. BMAS 2019). Auch in dem geschlossenen Koalitionsvertrag der Bundesregierung zwischen CDU, CSU und SPD im März 2018 wird die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migranten zur Chefsache der Bundesregierung gemacht. Im Koalitionsvertrag steht: *„Menschen mit Migrationshintergrund gehören zu unserer Gesellschaft und prägen sie mit. Ihre Repräsentanz auf allen Ebenen in den Unternehmen, gesellschaftlichen Einrichtungen und vor allem auch im öffentlichen Dienst gilt es weiterhin zu verbessern. Wir bekennen uns zur Integration für diejenigen mit dauerhafter Bleibeperspektive. Dazu gehören Sprache und Arbeit“* (CDU/CSU/SPD 2018, S. 105 f.;

---

zu den Erwerbstätigen zählen Personen in ihrer Eigenschaft als Grundstücks-, Haus- und Wohnungseigentümer oder als Eigentümer von Wertpapieren und ähnlichen Vermögenswerten“ (BA 2018a: 25).

<sup>54</sup> Als **sozialversicherungspflichtig beschäftigt** gelten alle Arbeitnehmerinnen und -nehmer, „die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind. Dazu gehören insbesondere auch Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, Praktikanten, Werkstudenten und Personen, die aus einem Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstpflichten (z.B. Wehrübung) einberufen werden (BA 2018b: Hinweise\_SVB\_GB). Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen Beamte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldatinnen bzw. -soldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende“ (BA 2018a: 49).

<sup>55</sup> Bei der **geringfügigen Beschäftigung** „wird zwischen der geringfügig entlohten Beschäftigung und kurzfristigen Beschäftigung unterschieden. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro nicht überschreitet. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage (im Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018: 3 Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage) begrenzt ist“ (BA 2017a).

<sup>56</sup> **Arbeitslosigkeit** „ist im SGB III definiert und erfasst Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, das 15 Wochenstunden und mehr umfasst, eine versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden suchen, den Vermittlungsbemühungen der Agenturen für Arbeit bzw. der Träger der Grundsicherung zur Verfügung stehen und sich dort persönlich arbeitslos gemeldet haben“ (BA 2017b: 1).

Grote und Tangermann 2018, S. 17; BAMS 2019). Zur Strategie der Fachkräftegewinnung im In- als auch im Ausland gehöre die Verbesserung der Arbeitssituation und die Aktivierung von Deutschen mit und ohne Migrationserfahrungen sowie von bereits länger in Deutschland lebenden Ausländern und EU-Bürgern. Somit möchte die Bundesregierung auch langfristig partiellen und/oder zukünftigen Fachkräftemangel bekämpfen (vgl. BMAS 2017b).

Zu diesem Zweck wird im Jahr 2011 ein Konzept zur Sicherung der Fachkräfte in Deutschland entwickelt:

- *„Bessere berufliche Integration (arbeitsloser) Migranten;*
- *Schnellere und transparentere Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit von ausländischen Berufsqualifikationen;*
- *Arbeitsmarktorientierte Anpassung der Arbeitsmigration bei Berücksichtigung integrationspolitischer Aspekte“* (BMAS 2017b: S. 35 f.)

### **Definition Arbeitsmarktintegration**

Eine eindeutige, präzise Definition von Arbeitsmarktintegration liegt nicht vor. Das Sozialdepartement der Stadt Zürich definiert die Arbeitsintegration mit jenen Angeboten und Maßnahmen, die zum Ziel haben, Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. Das Sozialdepartement der Stadt Zürich 2018).

Daniel Schaufelberger und Eva Mey (2010) definieren Arbeitsintegration als *„Zugang einer Person oder Personengruppe zu Arbeit bzw. Erwerbsarbeit“* (Schaufelberger und Mey 2010, S. 15).

Im Rahmen der Integrationsforschung wird Arbeitsintegration als zentraler Aspekt struktureller Integration und somit von Integration gesamthaft verstanden (vgl. Grote/Tangermann 2018, S. 5). Primär geht es um Maßnahmen, Angebote und Gesetze zur Verbesserung und Erhöhung der Partizipation der von Arbeitslosigkeit betroffenen Gruppe, bspw. der Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund, am Arbeitsmarkt. Das bedeutet mehr Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse und weniger Arbeitslosigkeit für Menschen mit Migrationsgeschichte (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 5; Schaufelberger 2014).

Fokussiert man sich auf die Arbeitsintegrationsmaßnahmen, hat die Arbeitsmarktintegration zwei Bedeutungen:

- Zuerst werden Statistiken präsentiert, die den Umfang der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt in Deutschland beschreiben bzw. wie viele in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen. Ebenso werden die Maßnahmen von Akteuren der Arbeitsmarktintegration auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen, welche die Arbeit von

Menschen afrikanischer Herkunft und *PoC* am Arbeitsmarkt erhöhen sollen, als auch Maßnahmen zur Erhöhung von Qualifizierung bzw. Attraktivität (Bildung, Sprachkenntnisse, Soft Skills, Weiterbildung) von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt beschrieben (vgl. Grote und Tangermann 2018; Struck 2018, S. 106 – 107; Höhne et al. 2015, S. 346 – 347; Aumüller 2016).

- Bei der Arbeitsplatzintegration werden Maßnahmen von Unternehmen bzw. privatwirtschaftliche Initiativen beschrieben, welche die Anwerbung, das Ankommen und den Verbleib internationaler Beschäftigter in Unternehmen verbessern sollen (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 18).

Die wirtschaftliche und soziale Konvergenz ist das Ziel der Arbeitsmarktintegration von Migranten. Dabei geht es um die Reduzierung der Disparität zwischen den zugewanderten Menschen und den Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, in Bezug auf eine Reihe statistischer Messgrößen wie Arbeitslosenquote, Beschäftigungsquote, Durchschnittsverdienst, Schulabschluss, Wohneigentum, Geburtenrate, Wahlverhalten, Teilnahme an Bürgerorganisationen usw., wobei diese Konvergenz nicht zwangsläufig eine Aufgabe der kulturellen oder religiösen Werte des Ursprungslands impliziert (vgl. OECD 2005, S. 3; Grote und Tangermann 2018, S. 18).

Das deutsche Modell der sozialen Marktwirtschaft ist von einem starken „dritten Sektor“ geprägt. Seit Ende der 1970er-Jahre gibt es vermehrt gemeinnützige Organisationen als zentrale Werkzeuge der Arbeitsmarktpolitik (vgl. Zivilgesellschaft in Zahlen (ZIVIZ) 2018, S. 13 – 15).

Mehr als 630 000 Vereine, Stiftungen, gemeinnützige GmbHs und Genossenschaften sind in Deutschland existent. Gemäß ZIVIZ 2017 bieten 44 000 bzw. 76 000 dieser Organisationen im engeren bzw. weiteren Sinne der Definition der Arbeitsmarktintegration eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Sie bieten vielfältige Angebote und Dienstleistungen an und behandeln diverse Themen. Oftmals widmen sie sich speziellen Anliegen und somit speziellen Zielgruppen, wie z. B. Geflüchteten oder Menschen mit Lernschwächen (ebd.).



Abbildung 5: Arbeitsmarktintegration gemäß gemeinnützigen Organisationen in Deutschland. Vgl. ZIVIZ 2018, S. 13 – 15; eigene Darstellung.

Anlehnend an ihre Tätigkeit bzw. ihre Dienste und Angebote wird die Arbeitsmarktintegration im engeren bzw. weiteren Sinne definiert. Circa 12 Prozent der Organisationen bieten Angebote und Dienstleistungen im weiteren Sinne an: diverse Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zu unterschiedlichsten Themen. Zu diesen zählen berufsbezogene, aber auch allgemeine Themen betreffende Bildungsangebote wie z. B. Sprachunterricht und Sprachförderung für geflüchtete Menschen (vgl. ZIVIZ 2018, S. 13 – 15). Circa 7 Prozent der gemeinnützigen Organisationen des dritten Sektors bieten Angebote an, die Arbeitssuchende direkt in den Arbeitsmarkt führen (vgl. ZIVIZ 2018, S. 13 – 15). Geografisch konzentrieren sich diese Organisationen der Zivilgesellschaft auf Ballungszentren. Der Grund hierfür ist z. B. eine hohe Arbeitslosenquote, wie in Bremen 10,2 Prozent, in Berlin 9 Prozent oder Mecklenburg-Vorpommern 8,6 Prozent (vgl. ZIVIZ 2018, S. 13 – 15).

### **Determinanten der Arbeitsmarktintegration**

Für das Gelingen der Arbeitsintegration in Deutschland bzw. um die Arbeitssituation von bestimmten Gruppen von Menschen, bspw. Schwarze, auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern, sollen relevante Faktoren herangezogen werden wie z. B. der schulische und berufliche Hintergrund, Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsmarkt, Sprachkenntnisse, soziale Kompetenzen, das persönliche Umfeld, die Beziehungen zu den Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft und der rechtliche Status in Deutschland (vgl. Hartmann et al., Gesellschafts-Report-BW 04/2018, S. 11; Aumüller 2016; Grote und Tangermann 2018; Struck 2018, S. 106 – 107; Höhne et al. 2015, S. 346).

Laut Forschern des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (vgl. Hartmann et al., GesellschaftsReport-BW 04/2018, S. 11) spielen Merkmale wie Alter, Geschlecht, die Jahre an Schulbildung und an Arbeitserfahrung wie auch die Herkunft bzw. die Kultur sowie die Hautfarbe eine untergeordnete Rolle, sind also wenig relevant und nicht systematisch mit der Erwerbstätigkeit korrelierend. Demgegenüber sind formale Bildungsnachweise wie ein zertifiziertes berufliches Training oder ein Hochschulabschluss im Herkunftsland bedeutsam (vgl. Hartmann et al., GesellschaftsReport-BW 04/2018, S. 11). Besonders wichtig für die Arbeitsmarktintegration in Deutschland sind zertifizierte Ausbildungs- und Bildungsabschlüsse aus dem deutschen Bildungssystem: Diese wirken auf den deutschen Arbeitsmarkt als „Empfehlungsschreiben“ (vgl. El-Mafaalani, in IQ-Konkret FACHMAGAZIN 2018, S. 8 – 9).

Es gibt verschiedene Herausforderungen für die Platzierung von Drittstaatsangehörigen auf dem Arbeitsmarkt. Zuerst zeigen die Statistiken niedrigere Beschäftigungsquoten als auch eine höhere Arbeitslosenquote bei Menschen mit einer Migrationsgeschichte. Als Erklärung werden verschiedene Faktoren herangezogen wie: Mangel an Berufserfahrungen, fehlendes Wissen über den deutschen Arbeitsmarkt und die entsprechenden Berufsstrukturen, reale institutionelle bzw. subjektiv wahrgenommene Diskriminierungen sowie Verdrängungseffekte, oder aber eine im Durchschnitt geringere Qualifikation von Betroffenen sowie die Tatsache, dass Drittstaatsangehörige in höherem Maße im sekundären Sektor arbeiten, der vom Strukturwandel stärker betroffen ist (vgl. Struck 2018, S. 106 – 107; Höhne et al. 2015, S. 346; Aumüller 2016; Grote und Tangermann 2018, S. 20; Hartmann et al., GesellschaftsReport-BW 04/2018, S. 11).

Auch wenn unterschiedliche Meinungen über die Faktoren bzw. die Bedingungen für das Gelingen der Platzierung am Arbeitsmarkt herrschen, isolieren Olaf Struck (2018), Jutta Höhne und Karin Schulze Buschoff (2015) drei Faktoren, welche das Gelingen der Arbeitsintegration beeinflussen können: individuelle, institutionelle und strukturelle Bedingungen.

- **Individuelle Bedingungen:** Zu diesen gehören die Sprachkenntnisse, das Bildungsniveau, fachliche Qualifikationen wie auch persönliche, soziale und methodische Kompetenzen, welche der Arbeitssuchende mit sich bringt. Eine Unternehmensbefragung der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung), der DIHK (Deutschen Industrie- und Handelskammer) und des BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) stellt fest, „dass die Hälfte der teilnehmenden Arbeitgeber selbst für geringqualifizierte Tätigkeiten (Hilfsarbeiter, angelernte Kräfte) zumindest gute Deutschkenntnisse voraussetzt. Dieser Anteil steigt bei Tätigkeiten mit mittleren Kompetenzanforderungen (Facharbeiter) sowie höheren Anforderungen auf über 90%“ (OECD 2017, S. 8; Struck 2018, S. 106). Bei Bildungsabschlüssen sei wichtig, dass diese in Deutschland absolviert würden und in den Arbeitsmarkt transferiert werden können. Um die Chancen auf Beschäftigung oder eine höhere Position zu verbessern, sei es vor diesem

Hintergrund empfehlenswert, seine Ausbildung oder eine Weiterbildung in Deutschland abzuschließen (vgl. Liebau und Romiti 2014, S. 13; Struck 2018, S. 106).

- **Institutionelle Bedingungen:** Der Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zum deutschen Arbeitsmarkt wird durch gesetzliche Regelungen, die sich an Nationalität bzw. Herkunft orientieren, geöffnet oder verhindert (vgl. Höhne/Schulze Buschoff 2015, S. 346). Zum Beispiel wird die Arbeitsmarktintegration von Aussiedlern und Spät-Aussiedlern gefördert und EU-Bürger profitieren von der Freizügigkeit des Markts, während der Arbeitsmarktzugang für Menschen mit Migrationshintergrund bzw. von Nicht-Europäern durch Regelungen eingeschränkt wird (vgl. Scherr 2014, S. 1 – 4; Höhne et al. 2015, S. 346; Aumüller 2016; Grote und Tangermann 2018, S. 20; Hartmann et al., GesellschaftsReport-BW 04/2018, S. 11).

Ein institutionelles Hindernis ist gleichfalls die Anerkennung von ausländischen Berufsbildungs- und Schulabschlüssen und vertrauenswürdigen Zertifikaten, die in den Herkunftsländern erworben werden. Die Prüfung von Qualifikationen und Abschlüssen sind mit Zeiträumen der Unsicherheit, Inaktivität und Rechtsunsicherheit verbunden, was die Integrationsbereitschaft in einer Regelrechtsbeschäftigung verhindert (vgl. Struck 2018, S. 106; OECD 2017, S. 44 + 52 ff.).

Das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) regelt in Verbindung mit der Beschäftigungsverordnung (BeschV) die rechtlichen Voraussetzungen für und die eventuellen Beschränkungen beim Arbeitsmarktzugang. Je nach Rechtsgrundlage, auf der ein Aufenthaltstitel erteilt wird, bestehen für Menschen mit Migrationsgeschichte<sup>57</sup> also Unterschiede im Zugang zum Arbeitsmarkt (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 20).

Es kennt verschiedene Aufenthaltstitel: das Visum (im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3 AufenthG), die Aufenthaltserlaubnis (§ 7 AufenthG), die Blaue Karte EU (§ 19a), die ICT-Karte (§ 19b AufenthG), die Mobiler-ICT-Karte (§ 19d AufenthG), die Niederlassungserlaubnis (§ 9 AufenthG) sowie die Erlaubnis zum Daueraufenthalt EU (§ 9a AufenthG und § 4 Abs. 1 Satz 2 AufenthG). Ein Aufenthaltstitel kann zu verschiedenen Zwecken erteilt werden: zum Zweck der Ausbildung (§§ 16 – 17b AufenthG), zum Zweck der Erwerbstätigkeit (§§ 18 – 21 AufenthG), aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 26 AufenthG) oder aus familiären Gründen (§§ 27 – 36a AufenthG) (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 20).

---

<sup>57</sup> Zur Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund gehören Menschen ohne Migrationserfahrungen in zweiter oder dritter Generation. Sie sind Deutsche und besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. Die Bestimmung des Aufenthaltsgesetzes betrifft diese Gruppe von Menschen nicht. Weil sie aber von Arbeitslosigkeit betroffen sind, werden sie in der Literatur als „Drittstaatsangehörige“ bezeichnet. Für mehr Informationen zu diesem Thema siehe Punkt 3.1.1 Problem mit dem Begriff „Migrationshintergrund“.



Der unbefristete Aufenthaltstitel öffnet die Tür in Deutschland für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit (§ 9 Abs. 1 Satz 2 AufenthG sowie § 9a Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 9 Abs. 1 Satz 2 AufenthG). Befristete Aufenthaltstitel können neben den explizit zum Zweck der Erwerbstätigkeit erteilten Aufenthaltstiteln ebenfalls Aufenthaltstitel zu anderen Zwecken der Erwerbstätigkeit erlauben. Dies ist bspw. bei Aufenthaltstiteln zum Familiennachzug der Fall (§ 27 Abs. 5 AufenthG) (vgl. Grote und Tangemann 2018, S. 20).

Der Erwerb eines Arbeitserlaubnistitels ist in Deutschland mit Voraussetzungen verknüpft, die erfüllt werden müssen, bspw. der Nachweis, dass der Bewerber den Lebensunterhalt selbst bestreiten kann (vgl. Höhne et al. 2015, S. 346).

Die rechtliche Lage bezüglich Arbeitsmarktintegration verbessert sich seit der Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005 für Menschen mit Migrationshintergrund deutlich. Dazu tragen das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz 2009, die Hochqualifiziertenrichtlinie, die Einführung der Blauen Karte EU und der Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte (§ 18c AufenthG) sowie die Neufassung der Beschäftigungsverordnung für Hochqualifizierte und Fachkräfte aus Drittstaaten bei (vgl. SVR 2015, S. 72 ff.; BAMF 2015, S. 52 ff.).

### **Soziale Bedingungen der Arbeitsmarktintegration**

Neben den individuellen und strukturellen Bedingungen sind soziale Netzwerke, Nachbarschaft, Region, Wohnort, ehrenamtliches Engagement, das sozial-ethnische Umfeld sowie Kontakte und Beziehungen zu Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft (interethnische Kontakte, vor allem zu Personen ohne Migrationshintergrund) äußerst relevant beim Zugang zu Arbeitsplätzen. Sie vermitteln z. B. Kenntnisse über Bewerbungsverfahren und offene Stellen und unterstützen somit bei der Stellensuche (vgl. Struck 2018, S. 106 – 107; Aumüller 2018; Höhne et al. 2015, S. 346; Hartmann et al., GesellschaftsReport-BW 04/2018, S. 11). Eine räumliche Konzentration von benachteiligten ethnischen Bevölkerungsgruppen kann umgekehrt den Zugang zu Schule, Ausbildung und Arbeit in gehobenen Positionen erschweren (vgl. Struck 2018, S. 106 – 107).

### **Akteure der Arbeitsmarktintegration in Deutschland**

Mehrere Akteure sind sowohl aktiv im als auch verantwortlich für den Bereich der Integrationspolitik insgesamt als auch für Teilbereiche der Arbeitsmarktintegration. Der Integrationsprozess allgemein und die Integration in den Arbeitsmarkt wird als Querschnittsaufgabe verstanden, weil es Verantwortlichkeiten und Kompetenzen auf allen Ebenen des politischen und administrativen Systems in Deutschland beansprucht (vgl. EMN/BAMF 2017, S. 53). Auf Bundesebene fällt das Thema Arbeitsmarktintegration in den Kompetenzbereich verschiedener Ministerien, überwiegend des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Der Bund

ist weitgehend für die Ausgestaltung des rechtlichen Rahmens der Integration verantwortlich. Die Bundesländer hingegen sind durch die Landesministerien für die konkrete Umsetzung zuständig und können eigene Maßnahmen zur Integrationsförderung auflegen. Die Kommunen wiederum sind für die Umsetzung von Bundes- und Landesrecht zuständig (vgl. OECD 2017, S. 23; Grote und Tangermann 2018, S. 37 – 38). Der Austausch zwischen zentralen Akteuren auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene erfolgt durch verschiedene Formate, wie bspw. die interministerielle Arbeitsgruppe „Integration“ (IMAG Integration) (vgl. BAMF 2018a, S. 16; Grote und Tangermann 2018, S. 37 – 38).

Im operativen Bereich nehmen insbesondere die Bundesagentur für Arbeit (BA) und das Jobcenter eine zentrale Rolle ein. Für die Koordination und Durchführung der berufsbezogenen Deutschsprachförderung hingegen ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 37 – 38).

Akteure der Zivilgesellschaft wie Wohlfahrtsverbände und NGOs sind von hoher Bedeutsamkeit im Bereich der Arbeitsintegration; auf politischer Ebene durch die Einbindung ihrer Expertise in Gesetzgebungsverfahren als auch bei der Durchführung von konkreten Maßnahmen durch Beratungsangebote. Hinzu kommen Akteure aus der Wirtschaft wie Wirtschaftsverbände und Kammern (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 37 – 38).

### **Herausforderungen der Arbeitsintegration**

Allgemein ist eine prosperierende wirtschaftliche Lage, wenn auch von der jeweiligen Region abhängig, gut für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wird durch verschiedene Studien nachgewiesen, dass Migranten auf dem Arbeitsmarkt – je nach Herkunft, Akzent, Hautfarbe und Kultur – in unterschiedlichem Maße von Diskriminierung betroffen sind. Besonders betroffen von Arbeitsmarktdiskriminierung sind Migranten mit türkischem und afrikanischem Migrationshintergrund (vgl. Scherr, 2014, S. 1 – 4; SVR 2015, S. 35; Nestvogel 2014, S. 87; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2018). Diskriminierung in Bewerbungsverfahren nur aufgrund des Namens und der Herkunft des Bewerbers wird experimentell in deutschen Studien nachgewiesen. Die Probleme beginnen hierzulande bereits mit dem Einstieg in eine Ausbildung oder bei Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt (vgl. SVR 2014). Eine Studie der Bertelsmann Stiftung (2014) zeigt, dass 60 Prozent der Ausbildungsbetriebe aus Sorge vor Sprachbarrieren oder kulturellen Unterschieden noch nie einen Auszubildenden mit Migrationshintergrund eingestellt haben.

### **Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsintegration**

Neben dem Regelsystem der Arbeitsförderung existiert eine Vielzahl von staatlichen Maßnahmen, um die Verbesserung bzw. die Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Schwerpunkte der Maßnahmen konzentrieren sich auf die

Bereiche Ausbildung und Qualifizierung, Stärkung von beruflichen Kompetenzen und Soft Skills, Informationsvermittlung und Beratung, Antidiskriminierung und Diversitykompetenz am Arbeitsplatz, maßgeschneiderte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- bzw. Arbeitsplatzintegration, Anreizsysteme zur Arbeitsaufnahme bzw. Arbeitsplatzbereitstellung sowie Unterstützung von Selbstständigkeit und Anerkennung von Berufen und Ausbildung aus dem Ausland (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 38 ff.). Als Beispiel ist das Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) zu erwähnen: Ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, welches das Ziel verfolgt, die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu verbessern. *„Zielgruppe sind sowohl Erwachsene mit Migrationsgeschichte, die in Deutschland leben, also auch Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer unabhängig vom Aufenthaltsstatus“*. Der Handlungsschwerpunkt ist die Beratung zur Anerkennung und Qualifizierung im Rahmen des Anerkennungsgesetzes. Dabei handelt es sich bspw. um Anpassungsqualifizierungen für reglementierte medizinische und pädagogische Berufe, die fachliche Lücken schließen oder erforderliche Deutschkenntnisse vermitteln oder um Qualifizierungen für Akademiker, denen für eine Arbeitsaufnahme noch fachliche, methodische oder sprachliche Kenntnisse fehlen (ebd.). Interkulturelle Kompetenzentwicklung und weitere Angebote, der dritte Handlungsschwerpunkt, richtet sich an Arbeitsmarktakteure, insbesondere Jobcenter, Agenturen für Arbeit, kommunale Verwaltungen sowie kleine Unternehmen.<sup>58</sup>

Arbeitsplatzintegration findet vor Ort in den Unternehmen und Institutionen statt. Zahlreiche Unternehmen entwickeln Strategien, um Menschen mit Migrationshintergrund und internationale Beschäftigte als Mitarbeiter zu gewinnen. Diese umfassen bspw. die Informationsvermittlung über die Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland, über den Standort des Unternehmens sowie das Unternehmen selbst, aber auch die Unterstützung bei Einreiseformalien und im Alltag nach der Einreise, die Etablierung von Integrationsbeauftragten und/oder Mentoringprogrammen, unternehmensspezifischen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie ein Diversity Management und Antidiskriminierungsmaßnahmen (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 47 – 52).

Verschiedene Programme und Maßnahmen existieren auf Ebene des Bundes mit dem Ziel der Diversitätsförderung, Diversitykompetenz am Arbeitsplatz, des Abbaus von Rassismus und der Erhöhung von Teilhabemöglichkeiten wie bspw. „Die Charta der Vielfalt“ (vgl. <https://www.charta-der-vielfalt.de>). Derartige Programme setzen partiell auch im Bereich des Arbeitsmarkts an (u. a. durch die Förderung von Projekten von Unternehmen oder Wirtschaftsverbänden) und können dergestalt dazu beitragen, ein diskriminierungs- und rassismusfreies

---

<sup>58</sup> Vgl. <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/programmuebersicht> Stand 19.12.2020

Arbeitsumfeld zu schaffen und so letztlich die Arbeitsplatzintegration zu fördern (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 4).

Im folgenden Kapitel wird mithilfe der aktuellen Fachliteratur eine Erklärung gesucht, warum Menschen afrikanischer Herkunft trotz Qualifizierung, Sprachkenntnissen und Identifizierung mit Deutschland im deutschen Arbeitsmarkt schlecht integriert sind.

### **4.3 Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt – mögliche Erklärungsansätze**

Die Ungleichheitsforschung zeigt einen Zusammenhang zwischen sozialer Ungleichheit und Diskriminierung auf. Soziale Ungleichheit in der Gesellschaft kann nicht auf eine Ursache reduziert werden, sondern sie ist multikausal. Soziale Ungerechtigkeit liegt dann vor, wenn Menschen aufgrund ihrer Stellung in der Gesellschaft von den Gütern der Gesellschaft regelmäßig mehr erhalten als andere (vgl. Rahnfeld 2019, S. 133 – 134). Zu den wertvollen Gütern gehören der Zugang zu Bildung, Arbeits- und Ausbildungsplätze, Einkommen, Vermögen, Macht und Privilegien, Status und Prestige sowie die soziale Position in der Gesellschaft. Diese Güter verschaffen den unterschiedlichen Gruppen durch die Wechselwirkungen und existierenden Machtdynamiken in der Gesellschaft Vor- oder Nachteile und beeinflussen somit das Leben der Gesellschaftsmitglieder (ebd.).

Diskriminierung im Bildungssystem und Benachteiligungen im Erwerbsleben erschweren die Integration bzw. die materiellen Teilhabechancen von Zugewanderten in der Aufnahmegesellschaft (vgl. Schneider und Yemane 2014). Trotz Artikel 3 des Grundgesetzes, alle Menschen ungeachtet von Rasse, Herkunft oder Religion und wirtschaftlichen Überlegungen gleich zu behandeln, gibt es Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Aus der Soziologie wird mittels der Theorie des Habitus versucht, eine Erklärung zu finden.

Sozialer Habitus erklärt Geschmack, Vorlieben, Präferenzen, Wahrnehmungen und Verhalten eines Individuums oder einer Gruppe von Individuen. Der Habitus ist durch unsere Positionierung im Sozialraum definiert, Letztere wiederum wird beeinflusst durch objektive Strukturen wie Einkommen, Bildung, Beruf, Sozialnetzwerk, Status und Wohnort, die uns wiederum beeinflussen. Habitus ist in diesem Kontext Ausdruck von Positionierung in der Gesellschaft, somit Ausdruck von sozialer Ungleichheit. Der Habitus ist nicht angeboren, sondern das Ergebnis der Sozialisierung in einem bestimmten Umfeld bzw. sozialen Raum, den wir internalisiert haben. Pierre Bourdieu kennzeichnet Sozialhabitus als das Gesamtpaket einer Person: ihr gesamtes Auftreten, ihr Lebensstil, ihre Art zu sprechen (Sprachcode), ihre Kleidung und ihr Geschmack. Eduardo Bonilla-Silva definiert den sozialen Habitus als „Intra-Gruppen-Denken“, also die Art und Weise, wie eine Gruppe denkt, fühlt, wahrnimmt und handelt aufgrund von gedachter bzw. vermuteter gleicher Sozialisierung, Zugehörigkeit und Solidarität (vgl. Bonilla-Silva et al. 2006; Bonilla-Silva et al. 2007).

Vor diesem Hintergrund erwähnen Bonilla-Silva und Embrick, dass verschiedene Theorien wie die Humankapitaltheorie, die Habitus-Theorie und die Kapitaltheorie von Bourdieu genutzt werden, um die Platzierung von Schwarzen und PoC auf dem Arbeitsmarkt zu untersuchen. Sie nutzen die Habitus-Theorie von Bourdieu als Konzept, um die Gruppenpsychologie von Weißen in ihren Beziehungen zu Schwarzen zu untersuchen bzw. Diskriminierungen gegen Schwarze zu erklären.

Das Konzept des „weißen Habitus“ von Bonilla-Silva geht von der Annahme aus, dass weiße Menschen segregiert leben. Er schreibt: *„A group that lives in a residential and social milieu that maximizes in-group interaction and minimizes interaction with members of out-groups tends to develop similar views about out-groups and strengthens the in-group sense of ‘solidarity-groupness’“* (ebd.). Anders gesagt: Weiße Menschen in Deutschland leben, wohnen, arbeiten, heiraten und helfen sich gegenseitig. Sie bleiben unter sich. Weiße pflegen keine substanziellen bzw. tiefgreifenden Beziehungen mit Schwarzen und PoC (vgl. DiAngelo 2018, S. 9 – 14 + 99 – 103; Pery 2012, S. 93; Bonilla-Silva et al. 2007). Der Kulturwissenschaftler Kien Nghi Ha spricht infolgedessen von „einer weißen Parallelgesellschaft“ (vgl. Ha 2016).

Robin DiAngelo thematisiert nicht nur die Tatsache, dass Weiße segregiert leben, sondern auch ihre Sozialisierung und Internalisierung des weißen Überlegenheitsgefühls. Sie schreibt, dass Weiße unsicher, nervös und ängstlich oder überfreundlich werden, wenn sie in Kontakt mit Schwarzen treten. Auch wenn Weiße meinen, sie seien offen und würden eine plurale Gesellschaft befürworten, tritt ihr weißes Überlegenheitsgefühl immer dann in Erscheinung, wenn sie Kontakt zu schwarzen Menschen oder PoC haben. Dies erschwert gute Beziehungen zwischen Weißen und Schwarzen oder PoC (vgl. DiAngelo 2018, S. 15 ff.).

Bonilla-Silva und Embrick führen diesbezüglich aus: *„The residential and social segregation of whites from blacks creates a socialization process we refer to as ‘white habitus’. This white habitus limits whites’ chances for developing meaningful relationships with blacks and other minorities spatially and psychologically. Using data from the 1997 Survey of College Students’ Social Attitudes and the 1998 Detroit Area Study, we show that the spatial segregation experienced by whites from blacks fosters segregated lifestyles and leads them to develop positive views about themselves and negative views about blacks“* (Bonilla-Silva et al. 2006; Bonilla-Silva et al. 2007).

Bonilla-Silva definiert weiße Sozialisierung bzw. den weißen Habitus wie folgt: *„White socialization or a ‘white habitus’ conditions intra-group identity and cohesion. He defines white habitus as ‘a racialized, uninterrupted socialization process that conditions and creates whites’ tastes, perceptions, feelings, and emotions and their views on racial matters. White habitus occurs within a separate residential and cultural life that fosters a white culture of solidarity and negative views about nonwhites. Too simply put, white habitus entails both position—the social geography, location, and power of whiteness—and practice—the ways whites are socialized to perceive and act within the world“* (Mikulich 2020).

In ähnlicher Weise zitiert Samuel L. Perry *Horat and Antonio*, um das Gruppenverhalten von Weißen in einer Organisation zu erklären. Durch symbolische Gewalt werden schwarze

Menschen und PoC gezwungen, soziale und kulturelle Opfer zu bringen, damit sie Teil der Organisation werden, oder als Gegenleistung für die organisatorischen Vorteile, die sie suchen. Samuel L. Perry schreibt über den organisationalen Habitus: „*Organizational habitus: a complex of perceptions, values, and etiquette that are established as institutional standards, through which whites in predominantly white organizations privilege white habitus over non-white habitus*“ (Bonilla-Silva et al. 2006; Bonilla-Silva et al. 2007).

Wenn ein Unterschied im Status zweier Gesellschaftsgruppen besteht, wie z. B. bei Weißen und Schwarzen, tendiert die Gruppe, die in der Gesellschaft bessergestellt ist, ihre eigene Denkweise bzw. ihr Gruppendenken zu forcieren und ihre Werte und Normen zu entwickeln, an denen sie sich orientiert. Verschiedene Untersuchungen belegen, dass das Gruppendenken (*In-Group*) in einem sozialen Raum ohne Schwarze oder PoC Segregation, Isolierung und Sozialisierung (Zugehörigkeit zu einer Gruppe) zur Folge hat. Diese drei Phänomene sind in der Schule, an der Universität und letztlich am Arbeitsplatz zu beobachten. Dies führt stets zu Diskriminierung von Schwarzen bzw. PoC bei der Suche einer Arbeitsstelle und am Arbeitsplatz. Es gilt die Präferenz der Ähnlichkeit anstatt Diversität (ebd.).

Angesichts dieser Erkenntnisse lassen sich verschiedene Erklärungsansätze, die sich teilweise überschneiden, für Diskriminierung identifizieren:

Die Theorie der Präferenz bzw. des Ähnlichkeitsprinzips bzw. des *Taste for Discrimination* (von Gary Becker) ist der älteste Erklärungsansatz, um die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu erläutern. Nach Gary Becker haben Unternehmen und Arbeitgeber eigene Abneigungen, Vorurteile und rassistische Ressentiments gegen bestimmte Personengruppen, z. B. gegen Schwarze und PoC, und präferieren bzw. bevorzugen Menschen, die ihnen ähnlich sind. Der Arbeitgeber ist bereit, höhere Kosten in Kauf zu nehmen, um Personen aus der „anderen“ Gruppe zu diskriminieren (vgl. Schneider und Yemane 2014, S. 44; SVR-Forschungsbereich 2014, S. 10 + 31 – 32). Einen weiteren Erklärungsansatz für die Ungleichbehandlung von Bewerbern afrikanischer Herkunft und *of Color* bietet die Theorie der sozialen Identität: „*Man versucht immer, sich selbst einzustellen*“ – Personalverantwortlicher aus einem großen Unternehmen. „*Wir wählen oft die Leute aus, die unsere Vergangenheit repräsentieren*“ – Personalverantwortlicher aus einem kleinen Unternehmen“ (SVR-Forschungsbereich 2014, S. 31 – 32).

Diese Theorie versucht zu erklären, warum Arbeitgeber und Unternehmen dazu tendieren, Einheimische oder Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft bei gleicher Qualifizierung eher einzustellen als Menschen afrikanischer Herkunft oder PoC. Sie geht von der Annahme aus, dass Menschen, die sich ähnlich sind und zusammengehören, die Tendenz haben, sich von der Gruppe, die sie als fremd definieren, abzugrenzen, diese abzuwerten und sich zu entsolidarisieren. Die Kernannahme der Identitätstheorie ist, dass der Mensch nach einer positiven sozialen Identität strebt, die er über die Zugehörigkeit zu einer Gruppe findet (ebd.).

Die Grundlage für die Entwicklung einer solchen Identität ist die Zugehörigkeit zu der sogenannten *Ingroup*, die sich eindeutig gegen die *Outgroup* abgrenzt. Untersuchungen belegen, dass Personalchefs Mitgliedern der eigenen Gruppe mehr positive Eigenschaften zuschreiben als denen der Fremdgruppe, und dass sie die eigene Gruppe favorisieren, selbst wenn dies den Eigeninteressen widerspricht. Bei der Bewertung von Bewerbungen rücken Kriterien wie Ausbildung, Qualifizierung, Kompetenz und Erfahrungen – also wirtschaftliche Interessen des Unternehmens und leistungsbezogene Auswahlkriterien – in den Hintergrund, während Gemeinsamkeiten wie Herkunft, Hautfarbe, Ortschaft, kulturelle Passung, Gruppenzugehörigkeit und Hobby über das Vorstellungsgespräch oder die Einstellung entscheiden (ebd.). Die Betriebe bevorzugen Deutschstämmige bzw. weiße Europäer gegenüber Menschen afrikanischer Herkunft oder Türkischstämmigen (vgl. Scherr et al. 2013, S. 253; Scherr 2014, S. 1 – 4). Kundenberatungen und Sorgen um das Betriebsklima werden als weitere Gründe für die Bevorzugung deutscher Weißer bei der Einstellung genannt. 62 Prozent von 745 befragten Unternehmen in der Region südlich des Oberrheins berichten selbst, dass Jugendliche Diskriminierungserfahrungen im Betrieb bzw. am Ausbildungsplatz machen, und zeigen somit ein realistisches Bild der tatsächlichen Situation (vgl. Scherr et al. 2013, S. 253; SVR-Forschungsbereich 2014, S. 30 – 32).

Obwohl Deutschland vielfältig geworden ist, sind interethnische Kontakte im Ausbildungskontext noch nicht an der Tagesordnung. 71 Prozent der ausbildenden Unternehmen in Deutschland beschäftigen keine Jugendlichen mit Migrationshintergrund, dies trifft vor allem auf kleinere Betriebe zu. 46 Prozent der Unternehmen mit über 50 Angestellten bilden Jugendliche mit Migrationshintergrund aus. Bei Unternehmen mit über 250 Mitarbeitern liegt die Quote bei 74 Prozent (vgl. SVR-Forschungsbereich 2014, S. 31 – 32).

#### 4.3.1 Die statistische Diskriminierung

*„Unternehmen haben da keine Erfahrungswerte. Aber bei türkisch und ach und man hört so viel ... Das passt oft nicht.“* – Personalverantwortlicher aus einem kleinen Unternehmen (vgl. SVR-Forschungsbereich 2014, S. 30)

*„Mein Bauchgefühl täuscht mich nicht.“* – Personalchef eines großen Unternehmens in Coburg

Wenn Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt nicht aufgrund von Präferenz, also nicht irrational stattfindet, sondern durch Unkenntnis, Irrtum oder Mangel an Informationen über die Produktivität der Personengruppe, die sich bewirbt, dann entscheiden Personalverantwortliche anhand von soziodemografischen Statistiken, ob der Bewerber eingestellt wird (vgl. Hipp 2016; SVR-Forschungsbereich 2014, S. 9 – 11). Grundlage der Einstellungsentscheidung ist die Annahme über die kollektive Eigenschaft einer bestimmten Gruppe. Anders als beim Präferenzmodell handeln Personalverantwortliche nicht aufgrund von Vorurteilen oder rassistischen

Ressentiments, sondern vielmehr aufgrund von Mangel an Informationen über den Bewerber. Die sogenannten *Gatekeeper* berücksichtigen dabei nicht nur das individuelle Persönlichkeits- und Kompetenzprofil eines Bewerbers, sondern ebenfalls die Statistiken über die Gruppe, welcher der Bewerber angehört. Schätzt er die Gruppe der Bewerber als produktiv, pünktlich oder zuverlässig ein, so wird er jemanden aus dieser Gruppe einstellen (vgl. Brussig et al. 2019, S. 20 – 21, Hipp 2016; SVR-Forschungsbereich 2014, S. 9 – 11). Statistische Diskriminierung kann durch Aufklärung behoben werden und findet bereits in einem sehr frühen Stadium der Bewerbung statt (ebd.).

Weitere Kategorien der Ungleichbehandlung können durch die statistische Diskriminierung erklärt werden. Bei institutionellen, strukturellen oder organisationalen Diskriminierungspraxen sind sie nicht das Ergebnis direkter und bewusster diskriminierender Handlungen. Es gibt keinen Täter, sondern Menschen werden durch bestimmte Mechanismen, Auswahlverfahren, Verfahrensabläufe, Regelungen oder Gepflogenheiten innerhalb der Organisation bzw. des Unternehmens diskriminiert (ebd.). Bei der normativen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gibt es normative Gründe, warum eine Person nicht oder nur befristet eingestellt werden kann. Normative Vorstellungen spielen ebenfalls eine Rolle bei der Beförderung bzw. der Gehaltshöhe – auch bei vergleichbaren Kompetenzen (vgl. Hipp 2016).

Mithilfe einer Fokusgruppe wird untersucht, ob statistische Diskriminierung in Betrieben vorliegt. Kleine und mittlere Unternehmen sprechen deutschen Jugendlichen eine bessere Fähigkeit der Integration im Unternehmen zu und wollen dadurch Unsicherheitsfaktoren wie bspw. Ausbildungsabbruch oder Verlust von Investitionen vermeiden. Diese Unsicherheitsfaktoren vermuten sie bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, auch wenn diese in Deutschland geboren und aufgewachsen sind (vgl. Forschungsbereich 2014, S. 32). Ein anderes Erklärungsmodell, warum Jugendliche mit Migrationsgeschichte von kleinen und mittleren Unternehmen oft nicht ausgebildet werden, fokussiert die Ausbildungsinvestition und Risikoeinschätzung. Diskussionen mit Unternehmen der Fokusgruppe belegen, dass für kleine und mittlere Unternehmen bei der Kandidatenwahl der Aspekt der Planungssicherheit entscheidend ist. Ein Auszubildender muss sich schnell und gut ins Team integrieren und bekommt schneller Verantwortung übertragen als in einem großen Unternehmen. Wenn der Auszubildende seine Ausbildung abbricht, gelten die investierte Zeit und das investierte Geld als vergeudet. Personalverantwortliche erinnern sich bei der Bewertung von Bewerbungen bewusst oder unbewusst an positive oder negative Erfahrungen bzw. „Klischees“ über bestimmte Gruppen in der Gesellschaft. Sie berichten, dass sie keine persönlichen Erfahrungen mit einer bestimmten Gesellschaftsgruppe, bspw. den Türkischstämmigen, haben, sich jedoch von negativen Berichten oder schlechten Erfahrungen anderer bezüglich einer bestimmten Gruppe beeinflussen lassen. Zum Zeitpunkt der Befragung von Scherr et al. geben 45 Prozent der Unternehmen an, dass sie keine direkten Erfahrungen mit Jugendlichen mit



Migrationshintergrund als Auszubildenden haben. Sie sind aber der Meinung, dass sich Jugendliche ohne Migrationshintergrund an das Betriebsklima und die Arbeitsabläufe besser anpassen würden als Jugendliche mit Migrationshintergrund. 30 Prozent der Handwerker schreiben zum Zeitpunkt der Befragung Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine schlechtere Auffassungsgabe zu als Jugendlichen ohne Migrationsgeschichte. Das Auftreten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gegenüber der Belegschaft wird als schlechter bewertet als das von Deutschstämmigen. Die Ergebnisse der Befragung von Albert Scherr machen deutlich, dass die Betriebe bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen die fachlichen Kenntnisse, die Fähigkeiten, die Motivation und das Engagement von Jugendlichen mit Migrationshintergrund geringer einschätzen als jene von Deutschstämmigen (vgl. SVR-Forschungsbereich 2014, S. 32).

#### 4.3.2 Stereotypen und Vorurteile

Die Ergebnisse der Fokusgruppe zeigen: Wenn Verantwortliche Vorurteile bzw. vorgefasste Meinungen oder schlechte Erfahrungen mit der Gruppe eines Bewerbers verknüpfen, dann werden diese generalisiert auf den einzelnen Bewerber bzw. Auszubildenden projiziert.

*„Bei jungen Türken von der Hauptschule würde ich zum Teil genauer hingucken. Ich kenne einige, die auf die schiefe Bahn gekommen sind.“* – Personalverantwortlicher aus einem mittleren Unternehmen

*„Wir hatten vor ca. drei Jahren einen Ali als Azubi, der nur Schwierigkeiten gemacht hat. Er wurde durch insgesamt drei Betriebe gereicht, bis wir ihn rausgenommen haben. Nun möchte keiner mehr einen „Ali“ im Team haben. Alle projizieren ihre negative Erfahrung auf den nächsten „Ali“.“* – Personalverantwortlicher aus einem großen Unternehmen (ebd.)

Auf die Frage, ob das Verhalten der Mitarbeiter auch bei einem Auszubildenden Namens „Tim“ so wäre, antwortet er: *„Nein, bei einem „Tim“ wäre es wahrscheinlich vergessen“* (ebd., S. 32).

#### 4.3.3 Konfliktminimierung und organisationale Diskriminierung

Auch wenn Geschäftsführer und Personalverantwortliche in kleinen und mittleren Unternehmen offen sind für Menschen mit Migrationshintergrund oder Schwarze, spielen sowohl das Betriebsklima als auch die Kundenbindung eine ausschlaggebende Rolle bei der Einstellung von Mitarbeitern. Öfters kommt es zu Diskriminierung aufgrund der Interessen und Erwartungen von Kunden. Unternehmen befürchten, dass sie ihre Kunden verlieren, wenn sie einen Schwarzen einstellen, oder dass es zu Konflikten zwischen dem Schwarzen und anderen Angestellten, die Schwarze ablehnen, kommt, oder sie handeln nur aus vermeintlichen Sicherheitsgründen für die Angestellten (vgl. SVR-Forschungsbereich 2014, S. 32 – 33). *„Teilweise ist es auch der Druck, gesellschaftliche Erwartungen erfüllen zu müssen. Besonders bei Kundenkontakt wäre eine Frau mit Kopftuch an der Rezeption eines Hotels nicht denkbar. Das wollen die Kunden nicht. [...] Wenn meine Frau ab morgen Kopftuch im Betrieb tragen würde, würden die Kunden nicht mit machen. [...] Manchmal geht es*

*nicht um die eigenen Probleme mit Ausländern, sondern darum, dass der Azubi eventuell Probleme mit anderen bekommt. Z. B. auf dem Weg zur Spätschicht in der S-Bahn oder im Team [...] in manche Regionen kann man nicht guten Gewissens einen Ausländer hinschicken“ (ebd.).*

#### **4.4 Erfahrungen von Schwarzen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland**

Gemäß der Erhebung von Renate Nestvogel in 2014 machen Schwarze drei Formen von Erfahrungen bei der Integration in die deutsche Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt: positive, negative und gemischte Erfahrungen (vgl. Nestvogel 2014, S. 80 ff.).

In der vorliegenden Forschungsarbeit werden nur die positiven und negativen Erfahrungen von Schwarzen bei der Arbeitsplatzsuche oder am Arbeitsplatz in Deutschland berücksichtigt.

**Positive Erfahrungen** sind als Ausbleiben von Benachteiligung oder Diskriminierung bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz definiert. Die Hautfarbe bzw. die Herkunft spielen keine Rolle. Gute Beziehungen zu weißen Kollegen, d. h. Akzeptanz und Unterstützung, sind als positive Erfahrungen zu bezeichnen (vgl. Nestvogel 2014, S. 80). Die Arbeitssuche ist leicht: *„Ich hatte wirklich nicht viel gesucht, ich hatte direkt meine Arbeit gefunden“* oder *„Ich gehöre eigentlich nicht zu Menschen, die Arbeit gesucht haben, ich hatte immer irgendwie Arbeit“*. Jemand erhält Arbeit über Beziehungen: *„Ich habe meine Arbeit immer durch Beziehungen bekommen, daher musste ich nie zu den Behörden“* (ebd.).

Nkenchi Mabuduko befragt 27 Schwarze Akademiker zu ihren Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und die Art ihrer Erfahrungen hinsichtlich Akzeptanz, beruflicher Unterstützung oder Hilfestellung in der Arbeitspraxis oder bei der Vermittlung von Arbeitsstellen. Durch eine besondere berufliche Unterstützung entsteht bspw. eine enge Beziehung zwischen Ben, einem Afro-Deutschen mit Wurzeln in Ghana und seinem Mentor, den er als „Ersatzpapi“ bezeichnet. Sein Mentor zeigt ihm seltene und schwierige Operationen und steht ihm bei der Entwicklung seiner Berufsstrategie mit Rat und Tat zur Seite. Ähnliche Unterstützung durch deutsche Chefs erfahren eine Oberärztin mit Wurzeln in Südafrika und Zoe, eine Autorin kongolesischer Herkunft (vgl. Mabuduko 2011, S. 140 – 150): *„Wobei ich da sehr viel Unterstützung auch durch meinen Chef hatte, also mein Chef war auch Coach, ja. Also, der Jürgen – mein Chef, der hat mich schon ganz schön unterstützt. Also, da stimmte einfach die Chemie“*.

*„Ja, und ich – vielleicht hatte ich immer Glück. Ich hatte zum Beispiel auch immer Redaktionsleiter, die hinter mir standen. [...]. Ich wusste mit meinen Chefs, das ist ein Anruf und ich sage: „Leute, das ging nicht“ und die hätten gesagt: „Alles klar, geht nicht“. Also ich war nie in einer Situation, wo ich von oben so gedeckelt wurde. Ich konnte es mir einfach erlauben, sag ich jetzt mal. Das ist natürlich auch ein Glücksfall“*.

**Die negativen Erfahrungen werden wie folgt definiert:** Hürden, Vorbehalte, Ablehnung, Kampf gegen Vorurteile, Entlassung wegen Hautfarbe, Herabsetzung, Karrieregrenzen, Stress, Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache, Zweifel an der Kompetenz, da man

schwarz ist, das Bedürfnis, sich ständig beweisen zu müssen sowie die Zuweisung von Putzstellen an Afrikanerinnen ungeachtet ihrer Qualifikation.

Die von Nestvogel befragten Afrikanerinnen beschreiben eine mühselige und langwierige Arbeitssuche. Sie berichten von Hürden, von vielen Absagen, von Erfahrungen mit institutionellem Rassismus und von der Resignation nach einer langen Arbeitssuche. Die befragten Frauen berichten Folgendes (vgl. Nestvogel 2014, S. 83 – 84):

*„Ich habe viele schlechte Erfahrungen gemacht, ich bin schwer zu vermitteln, weil ich als überqualifiziert abgestempelt bin. Überall, wo ich nach Arbeit frage, sagt man mir. „Wenn Sie in ihrem Beruf Arbeit finden, verlassen sie uns“. Nicht mal eine Putzstelle bekomme ich“.*

*„Es ist nicht einfach, in dieser Gesellschaft schwarz zu sein. Uns wird nichts geschenkt. Eigentlich soll ich mich glücklich schätzen, weil ich zu den Privilegierten gehöre. Das ist leider nicht der Fall. Man muss sich ständig beweisen. Es wäre schon, wenn man mich einfach akzeptiert, wie ich bin, wenn man meine Hautfarbe nicht sehen würde. Ich habe sehr lange gesucht. Alles, was man mir am Anfang vorgeschlagen hat, war unter meiner Qualifikation. Ich war trotzdem gezwungen, es anzunehmen. Was habe ich nicht gemacht? Wenn ich etwas gefunden habe, hat man mir die Arbeitserlaubnis verweigert“.*

*„Es ist nicht einfach, schwarz zu sein. Bewirbt man sich um eine Putzstelle, bekommt man sie sofort. Es ist immer ein Kampf, eine kontinuierliche Stelle zu bekommen, die auch der Qualifikation entspricht. Man ist ständig auf der Suche“.*

*„Ich arbeite, um das Studium zu finanzieren. Das ist eine ganze komische Geschichte. Wir dürfen nur zehn Stunden in der Woche arbeiten und brauchen dafür eine Arbeitserlaubnis und dann wird uns gesagt, es gibt soviel Arbeitslose in Deutschland. Wenn man sich um einen Arbeitsplatz bewirbt, dann sagt man dir, die europäischen Studenten müssen vorher bedient werden, die amerikanischen, die japanischen, die anderen Asiaten, dann kommen die afrikanischen Studenten. Es ist wirklich nicht einfach, als Student hier zu arbeiten, wenn man nicht putzen geht. Es ist wirklich schade. Es gibt keine deutsche Frau, die studiert oder das Abitur in der Tasche hat, die putzen geht, aber die Afrikanerin hat schon ihren Magister in der Tasche und muss trotzdem putzen“.*

*„Schlecht, ich bin immer als erste betroffen, wenn es Entlassungen gibt. Aufgrund meiner Hautfarbe ist es dann auch wieder schwer, eine neue Arbeit zu finden, obwohl ich nur putzen will“.*

*„Was mir bei der Jobsuche aufgefallen ist, ist die Tatsache, dass man in der Gesellschaft nicht wirklich willkommen ist. Z. B. wo ich auch arbeite, entweder du wirst genommen, weil der Mann irgendwie einen exotischen „touch“ hat und darauf stand oder derjenige angewidert war, weil du exotisch bist. Es ist immer positiv oder negativ. Ja, jetzt fällt es mir ein, und zwar 1996, da habe ich bei einer Metzgerei arbeiten wollen, habe angerufen und mein Deutsch hört sich ja eigentlich flüssig an, also wie kann es sich auch unflüssig anhören. Die Frau sagte mir am Telefon, kommen sie vorbei. Ja. Kein Problem, die Stelle ist frei und so. Da bin hingegangen, und dann meinte ich so, ich war diejenige, die angerufen hat. Die Frau hätte fast ein Herzinfarkt bekommen. Die Frau: Sie waren diejenige, da müssen wir noch überlegen, ob die Stelle frei ist. Vielleicht mögen sie den Job nicht, ja kommen Sie um siebzehn Uhr, Siebzehn Uhr. Sie stottert am Anfang, ist hilflos, betont aber, dass ich um Siebzehn Uhr wiederkomme“.*

Auch die Gruppe von Akademikern, die von Nkenchi Mabuduko befragt wird, berichtet von negativen Erfahrungen bei der Arbeitssuche oder im Beruf. Bei den Akademikern spielen die Sprache und die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis keine Rolle. Sie sind Deutsche, qualifiziert und sprechen akzentfrei Deutsch. Sie erfahren die erste Hürde bei der Jobsuche im

Bewerbungsverfahren. Hier zeigen sich Selektionsprozesse zugunsten der weißen Deutschen, die als Hemmnis beim Zugang zum Arbeitsmarkt wirken.

Robert, ein leitender Angestellter im Medienbereich, vergleicht die Selektion mit der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und meint, dass bei einer Bewerbung von afrikanischer Herkunft zu sein zu 70 Prozent ein Nachteil ist. Aus seiner Sicht ist die ethnische Selektion, *„eine unausgesprochene Realität“* auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Seiner Erfahrung nach sei der Berufseinstieg auf dem deutschen Arbeitsmarkt am schwierigsten: *„Die erste Bewerberauswahlrunde zu überstehen“*; *„Da ein schwarzer Bewerber nicht konventionell aussehe und den Erwartungen an einen kompetenten Arbeitnehmer nicht entspreche, wenn dann plötzlich n' schwarzer Bewerber ankommt. Wenn die Personalentscheider, mit etwas Verrücktem kommen, laufen sie natürlich immer Gefahr, auch selber doof dazustehen. Das heißt, sie neigen immer zur Norm und zu dem Ungefährlichen und ohne Risiko“* (Mabuduko 2011, S. 140 – 150).

Auch Carl, ein Medizintechniker und IT-Spezial mit Wurzeln in Kamerun, erzählt von seinen Erfahrungen bei der Arbeitssuche, auf der Arbeit und bei der Kündigung. Während des Studiums sagt ein Professor zum ihm, dass es *„nur Rindfleisch und keine Menschen zu essen gebe“*. Nach dem Studium, das er im Eiltempo absolviert, hat er massive Probleme, eine Arbeitsstelle zu finden. Er bewirbt sich 350-mal, bevor er eine Stelle in einer IT-Firma erhält. Wegen angeblicher Sprachprobleme und obwohl er Umsatz in Millionenhöhe für das Unternehmen erwirtschaftet, wird er im Rahmen einer Beförderung übergangen. Auch von seinen weißen Kollegen wird er nicht angenommen. Seine Kompetenz wird ständig infrage gestellt und dies immer in Verbindung mit seiner Hautfarbe und seiner afrikanischen Herkunft. Aufgrund dieser Erfahrungen entschließt er sich zu kündigen und als Selbstständiger auftragsbezogen zu arbeiten. Heute beauftragt ihn dieselbe deutsche Firma als Berater für ein Vielfaches seines vorherigen Gehalts. Er bewertet die damalige Situation so, dass diskriminierende Strukturen innerhalb des Unternehmens für ihn nicht überwindbar gewesen seien (ebd.).

Ein Rechtsanwalt mit Wurzeln in Nigeria kämpft mit dem Vorurteil *„geringere Intelligenz von Afrikanern im Vergleich zu Europäern“*. Vor deutschen Gerichten oder im Umgang mit Behörden oder anderen Ämtern wird er wiederholt gefragt, wo er sein Studium absolviert hat und ob er auch eine Zulassung für Deutschland hätte (ebd.).

Die von Mabuduko befragten Akademiker afrikanischer Herkunft berichten auch vom Kampf gegen vorgefasste Meinungen über Schwarze und vom Stress, sich ständig beweisen bzw. das Gegenteil der Vorurteile beweisen zu müssen. Die Befragten sprechen von herkunftsbezogener Skepsis an den Kompetenzen von Schwarzen, von rassistischem Schubladendenken und vom geistigen Überlegenheitsgefühl seitens weißer Kollegen. Ein Befragter bemerkt diesbezüglich: *„Eine Erfahrung war, dass einige Deutsche sich aus einer rassistischen Perspektive heraus für kompetenter als Afrikaner (Ausländer) hielten und mit Überraschung bis hin zu Neid reagierten, wenn sie in den*

*Leistungen übertroffen wurden. Zudem wurde oft die professionelle Kompetenz aufgrund der Herkunft angezweifelt (beispielsweise: Afrikaner können sich nicht so gut konzentrieren)“ (Mabuduko 2011, S. 140 – 150).*

Fast alle befragten Akademiker berichten über das subjektive Gefühl, mehr leisten sowie sich ständig beweisen zu müssen und sich keine Fehler erlauben zu dürfen, um Vorurteile, Stereotype und negative Bilder von Schwarzen nicht zu bestätigen. Katherina erzählt vom Miss-trauen der deutschen Partnerfirmen. Sie hat ständig Stress: *„Die Herkunft ist eine Belastung. Auf der einen Seite ja, klar, weil sie sich immer wieder behaupten müssen, immer wieder zeigen, dass sie die gleichen Leistungen erbringen können und sogar noch mehr. Also, von daher befinden sich Schwarze immer, also im Berufsleben, in einer permanenten Stresssituation“ (ebd.).*

Im folgenden Kapitel werden die Rassismus- und Integrationserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft als Stressoren thematisiert. Anschließend folgen die Zusammenfassung und die Präsentation der Ergebnisse des ersten Teils der vorliegenden Arbeit.

#### **4.5 Rassismus und Integrationserfahrungen als Stressoren**

Wenn Menschen infolge ihrer Immigration in ein neues Land kommen und eine neue Kultur kennenlernen, werden sie mit verschiedenen Anforderungen konfrontiert, z. B. neuen Gesetzen, neuen Sprachen, anderen Werten, Normen und Sitten, neuen Alltagsorganisation und anderen politischen Realitäten. Die Bereitschaft, einen Teil der Kultur des neuen Landes zu übernehmen, einen Teil seiner Identität zu behalten und sich selbst nicht zu verleugnen, führt zu einer innerlichen Spannung. Die Begegnungen mit Einheimischen und Institutionen der Aufnahmegesellschaft werden als „Stress“ bzw. als Überforderung empfunden (vgl. Uslucan 2010).

Die Mannheimer Wissenschaftler Meyer-Lindenberg und Heike Tost stellen fest, dass Migranten im Akkulturationsprozess unsicher, verletzlich sind und unter einem erhöhten sozialen Stress stehen. Die Einwanderung an sich mache die Immigranten nicht krank, sondern die Probleme, denen sie in dem Einwanderungsland begegnen. Sprachbarrieren und Ablehnung bzw. Diskriminierung belasten die Nerven der Migranten. Dieser Stress führt dazu, dass diese Menschengruppe für psychische Erkrankungen bis hin zur zweiten Generation anfällig ist. Am belastendsten und Stress-auslösendsten in den Gehirnen der Migranten sind vor allem die Diskriminierungserfahrungen (vgl. Huber. 2015; Donner 2015).

Von Jugendforschern an der Pädagogischen Hochschule Weingarten wird der Integrationsprozess wie folgt beschrieben: *„Am Anfang verursacht die Migration auch ohne traumatische Erlebnisse großen Stress: Man muss sich in einer ganz neuen Umwelt zurechtfinden. Wenn die Familie migriert, brechen klassische Rollen etwa die des Vaters als Ernährer weg, wenn dieser zunächst keine Arbeit hat“ (Donner 2015).*

Die 262 Frauen afrikanischer Herkunft, die von Renate Nestvogel befragt werden, berichten, dass Schwarzsein in Deutschland nicht einfach und mit viel Stress verbunden ist: eine neue

Sprache lernen, eventuell einen anderen Beruf ausüben, Ablehnung und Nichtanerkennung von Schul- und Bildungsabschlüssen aus Afrika, eine fehlende Arbeitserlaubnis, der Kampf um eine Aufenthaltsgenehmigung, Rassismuserfahrungen im Bildungssystem, bei der Arbeitssuche sowie auf dem Wohnungsmarkt. Nestvogel schreibt, dass sich Afrikaner einen neuen Habitus aneignen müssen, wenn sie nach Deutschland kommen, auch wenn sie historisch der europäischen Kultur und Zivilisation nahestehen. Sie sollen neue Kontakte knüpfen, sich an Werte und Normen anpassen, neues Verhalten entwickeln und neue Beziehungen sowie Freundschaften knüpfen. Dies definiert Nestvogel als eine neue Sozialisierung – es geschieht im Kontext des Antagonismus „Weiß-Schwarz“ oder anders gesagt im Kontext der Ablehnung des Schwarzseins und von Diskriminierung. Dies macht also den Integrationsprozess afrikanischer Frauen anstrengend (vgl. Nestvogel, 2014, S. 73 – 75).

Auch der Forscher der Pädagogischen Hochschule Weingarten thematisiert die Identitätskrise, die Migranten im neuen Kulturraum erfahren als *„eine zweite Adoleszenz in der Persönlichkeitsentwicklung ähnlich wie in der Pubertät“* (Donner 2015).

Die Untersuchungen von Prof. Dr. Peter Titzmann von der Universität Hannover zeigen, dass Migranten eine hohe seelische Belastung erfahren, wenn sie in der Aufnahmegesellschaft das Gefühl der Ablehnung oder Diskriminierung aufgrund der Herkunft erleben. Depressionen und Suizide, aber auch psychiatrische Erkrankungen wie Schizophrenie treten in jeder ethnischen Gruppe, die besonders stark diskriminiert wird, häufiger auf. Besonders schwer haben es etwa Menschen afro-karibischer Herkunft in Großbritannien, die Inuit in Dänemark und die Marokkaner in den Niederlanden (ebd.).

Die *Race-related stress studies* aus den USA belegen umfangreiche Stress-Reaktionen bei von Diskriminierung oder Ablehnung Betroffenen. Rassismuserfahrungen beeinträchtigen das geistige und physische Wohlbefinden der Immigranten und lösen im Berufsleben erhebliche Stressfaktoren aus. Starker Akkulturationsstress wird bei den Migranten in den USA festgestellt (vgl. Mabuduko 2011, S. 132).

Dr. Nkenchi Mabuduko definiert den Stress in Verbindung mit der Hautfarbe und Herkunft im Kontext der Integration in Anlehnung an die Akkulturationstheorie von John Berry. Sie stellt die These auf, dass Integrations- oder Akkulturationsstress entsteht, wenn Migranten wegen der Herkunft oder wegen der Hautfarbe abgelehnt werden (vgl. Mabuduko 2011; Uslucan 2010).

Die Untersuchungen des türkischen Zentrums für Integration und die von Mabuduko zeigen, dass eine Korrelation zwischen der empfundenen und wahrgenommenen Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe oder Religion in der Mehrheitsgesellschaft und der sozialen und kulturellen Eingliederung von Zugewanderten besteht: *„Je mehr Diskriminierungserfahrungen die Migranten in der Studie erlebten, desto geringer war der Akkulturationserfolg. Umgekehrt wurde festgestellt, dass*

*je weniger ethnische Vorurteile und Erwartungen ethnischer Bedrohung oder Rivalität gegenüber Migranten in der Aufnahmegesellschaft bestanden, desto eher fand Akkulturation statt“ (ebd.).*

Die Studie zum Akkulturationsstress türkischstämmiger Migranten in Deutschland ergibt, dass sie es vorziehen, sich von der Mehrheitsgesellschaft zu separieren, wenn sie mit Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert werden (vgl. Uslucan 2010).

Was die Menschen afrikanischer Herkunft betrifft, es ist wichtig zu betonen, dass sie heterogen sind und ihre Wahrnehmungen von Diskriminierung sowie ihre Reaktionen auf Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen unterschiedlich sind.

Für die Menschen afrikanischer Herkunft bezüglich Integrationsstress muss dies im Kontext des *Othering* bzw. der Dichotomie Weißsein-Schwarzsein berücksichtigt werden. Aus der Vergangenheit wissen wir, dass Schwarze auf die unterste Stufe der Rassenkategorie gestellt worden sind. Seit der Zeit der Versklavung bis hin zur Kolonisierung gibt es einen Rassismus Anti-Schwarz, der Schwarze als inferior, aber auch als bedrohlich abstempelt und entsprechend behandelt. Die Kontinuität des kolonialen Denkens ist in allen Bereichen der deutschen Gesellschaft zu finden und drückt sich in Form von Alltags- und institutionellem Rassismus aus (vgl. Mabuduko 2011, S. 131 – 132).

Von 27 Akademikern mit afrikanischen Wurzeln, die von Mabuduko zu ihrem Akkulturationsstress in Deutschland und im Beruf befragt werden, berichten 15 Personen, dass sie Akkulturationsstress kennen und 12 Personen berichten, dass sie keinen Akkulturationsstress kennen. 22 Personen berichten, dass sie Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen von Kindheit bis hin ins Berufsleben gemacht haben (vgl. Mabuduko, 2011, S. 146). Zu den Diskriminierungserfahrungen im Berufsleben gehören „Negerwitze“ im Kollegenkreis, negative Andeutungen zu Personeneigenschaften und der subtile Ausschluss aus den Kollegennetzwerken sowie aus Bildern der Firmen. Dazu gehören auch Erfahrungen von Karrieregrenzen und die Bevorzugung von weißen Kollegen ungeachtet gleichwertiger Leistungen. Im Rahmen von Beschwerden bei Personalentscheidern diesbezüglich werden sie als „überempfindlich“ bezeichnet oder es gehen Diskriminierungen seitens der Personalverantwortlichen selbst aus (vgl. ebd., S. 144; Kemi Fatoba 2017).

Für qualifizierte Arbeitnehmer afrikanischer Herkunft gehören Diskriminierungserfahrungen im Berufsleben und im Alltag zur Tagesordnung – trotz ihrer Sozialisierung in Deutschland, trotz guter Deutschkenntnisse und trotz einer hohen Qualifizierung. Im Berufsleben trifft es besonders die in leitender Funktion (vgl. Mabuduko 2011, S. 137).

Das Ergebnis der Befragung von Mabuduko zeigt, dass Arbeitnehmer afrikanischer Herkunft, die Unterstützung erhalten und positive Erfahrungen am Arbeitsplatz mit deutschen weißen Kollegen machen, den herkunftsbezogenen Stress besser ertragen und verarbeiten und sich sehr gut auf dem Arbeitsmarkt positionieren. Sie verhalten sich anders, thematisieren offen

ihren Akkulturationsstress, gehen Konflikte offensiv an und verarbeiten die Ablehnungs- und Diskriminierungserfahrungen erfolgreicher (ebd.).

Die qualifizierten Arbeitnehmer mit Wurzeln in Afrika, die negative Erfahrungen machen und diese nicht erfolgreich verarbeiten, fallen in Rückzugs- und Vermeidungsstrategien und wählen deshalb eine Strategie der Separation. Aufgrund von Diskriminierungserfahrungen kündigen und resignieren sie oder stehen dem deutschen Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung und wandern aus (ebd.).

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt erfolgreiche Schwarze werden als Akrobaten bzw. Seiltänzer und als „ethnisch unabhängig“ definiert. Das ist die Gruppe von Schwarzen, die ihre beruflichen Chancen deutlicher besser einschätzen. Sie bekennen sich zu ihrer Hautfarbe bzw. Herkunft und ihre Haltung ist von Selbstbewusstsein gekennzeichnet. Durch ihre offene Art gehen sie Konflikte an und bauen interkulturelle Brücken, wodurch Vorurteile zerstört werden. Dies ist lediglich möglich, wenn seitens der Arbeitgeber, Personalentscheider und der Kollegen Offenheit besteht (ebd.).

Zum Schluss ist festzuhalten, dass Ablehnungs- und Rassismuserfahrungen Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland von Kindheit bis ins Berufsleben begleiten. Diese beeinflussen erheblich die Karriereentwicklung und berufliche Laufbahn (vgl. Mabuduko 2011, S. 137).

### **Positionierung zur Arbeitsmarktdiskriminierung**

Mangel an Arbeitserfahrungen, Sprachdefizite, Studienrichtung, Branche, Berufswahl und Bildungsabschluß können den Einstieg in die Arbeitswelt erschweren. Ich bin der Meinung, dass nicht hinter jeder Absage Rassismus steht (vgl. Hartmann et al., GesellschaftsReport-BW 04/2018, S. 11; Maafalani 2018). Schwarze Menschen in Deutschland machen Erfahrungen der Unterstützung und Begleitung durch Weiße bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz, die sie als positiv empfinden (vgl. Mabuduko 2011, S. 140 ff.; Nestvogel 2014, S. 80 ff.). Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist eine Verwobenheit individueller (Einstellung, Verhalten, diskriminierendes Sprechen und Handeln von Individuen), institutioneller (Gesetze, Verfahren, Regeln, Normen und Sitten, die von Institutionen bzw. Behörden durchgesetzt und durchgeführt werden) und kultureller (Wissen, Normen, Werte, Bilder, Sprache und Diskurse) Dimensionen hinsichtlich bestimmter sozialer Gruppen in der Gesellschaft (vgl. Czollek et al. 2019, S. 28). Diese drei Ebenen struktureller Diskriminierung sind historisch gewachsen, tief in der deutschen Gesellschaft verankert und wirken als Matrix (vgl. Czollek et al. 2019, S. 29 – 32). Bildlich gesprochen wirken Diskriminierungserfahrungen wirken wie ein Fisch gefangen in einem Netz: Es erzeugt Machtlosigkeit, Entmutigung, Verlust an Motivation und Resignation für Arbeitssuchende *of Color* (vgl. ebd.).



Selbstwirksamkeit gilt als Schlüsselkompetenz, um erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu sein. Zur Selbstwirksamkeit gehören Kompetenzen wie Eigeninitiative und -verantwortung, Selbstvertrauen, Vertrauen in die eigenen Kompetenzen, Ausdauer und eine hohe Frustrationstoleranz. Selbstwirksamkeit ist auch die Fähigkeit mit schwierigen Herausforderungen, Hindernissen, Schwierigkeiten und Rückschlägen umzugehen. Es beschreibt auch die Erwartung bzw. die Zuversicht, Hindernisse – in diesem Kontext Diskriminierungsbarrieren und -erfahrungen, bspw. viele Absagen bei Bewerbungen – zu überwinden, um das gesetzte Ziel, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu finden, zu erreichen (vgl. Simon 2021; Hammermann, IW-Kurzbericht 2019). Die Untersuchung von Nkechi Mabuduko (2010, 2011) zeigt, dass erfolgreiche Schwarze auf dem deutschen Arbeitsmarkt selbstwirksam sind. Sie bekennen sich zu ihrer Hautfarbe bzw. Herkunft und handeln selbstbewusst (vgl. Mabuduko 2011, S. 140 ff.).

Allerdings reagieren Menschen unterschiedlich auf Rassismuserfahrungen bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz. Die Problematik der Diskriminierung bei der Arbeitssuche und/oder am Arbeitsplatz wie oben erwähnt ist ein strukturelles Problem und kann nicht auf eigene Initiative und Verantwortung durch das Wirken von Einzelnen reduziert werden. Wir brauchen die Veränderung der Arbeitsmarktpolitik. Die Arbeitsmarktpolitik will Arbeitsangebote und Arbeitsnachfrage bzw. Ausbildungsplätze ausgleichen. Arbeitsmarktpolitik bedeutet die Gesamtheit der Maßnahmen, die unter Berücksichtigung des Prinzips der Gleichbehandlung das unmittelbare Ziel haben, durch Lohn-, Fiskal- und Geldpolitik Beschäftigungsniveau und bessere Arbeitsbedingungen zu beeinflussen. Das heißt, die Entstehung von Arbeitslosigkeit soll vermieden und/oder Arbeitslosigkeit verkürzt werden (vgl. Oschmiansky 2020). Um das Problem der Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Migrationsgeschichte und das inhärente Problem des institutionellen Rassismus bei der Arbeitssuche sowie Alltagsrassismus am Arbeitsplatz zu überwinden, ist die Intervention bzw. das Eingreifen des Staates durch die Arbeitsmarktpolitik gefragt. Wir brauchen Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt (Lohnsubventionen) oder – wie beim Erhalt von Arbeitsplätzen durch Kurzarbeit – Maßnahmen, die als „aktive Arbeitsmarktpolitik“ bezeichnet werden. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik kann das Verhalten bzw. die Bereitschaft von Unternehmen, besonders kleinerer und mittlerer Unternehmen, beeinflussen, Arbeitskräfte *of color* anzufragen. Die aktive Arbeitsmarktpolitik kann direkt auf die Einstellungsbereitschaft zielen, vor allem durch Lohnkostenzuschüsse an private oder öffentliche Unternehmen und Organisationen, um bestimmte Personengruppen, zum Beispiel Schwarze und Menschen mit Migrationsgeschichte, zu fördern oder zusätzliche Einstellungen zu stimulieren (vgl. Oschmiansky 2020). Um einen Strukturwandel herbeizuführen, ist eine bundesweite rechtliche Vorgabe notwendig, die nachhaltig dazu beiträgt, dass Schwarze und PoC Chancengleichheit im Erwerbsleben erhalten. Ein zentrales Instrument hierfür ist die Arbeitsmarktregulierung, das heißt die Veränderung der „Spielregeln“ für Arbeitsverträge in Form von Gesetzen, Verboten, Vorschriften oder Regelungen bezüglich Bevorzugung oder

Benachteiligung bzw. ein strafbares Verbot aller Diskriminierungsformen bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz (vgl. ebd.) Um bspw. die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen bei gleichwertiger Arbeit zu schließen, trat 2017 das Entgelttransparenzgesetz in Kraft (vgl. BMFSFJ 2017). Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, ist bspw. das Führungspositionen-Gesetz verabschiedet worden (vgl. BMFSFJ 2021). Wir brauchen also Gesetze und verbindliche Vorgaben, um den Anteil von Schwarzen und PoC in der Arbeitswelt zu erhöhen und somit ihre Sichtbarkeit zu erhöhen bzw. die Repräsentationslücke zu schließen.

Ergänzend zu den rechtlichen Vorgaben braucht es in Kooperation mit dem Privatsektor, ein positives Maßnahmenpaket für den öffentlichen Dienst wie auch für Unternehmen. Um der viel diskutierten Kritik des „Gruppismus“, auch „Stigma der Quote“ oder „Dilemma der Differenz“<sup>59</sup> genannt, zu begegnen, müssen die Maßnahmen, Ressourcen und Ziele auf die Bedürfnisse der benachteiligten Gruppe und des Unternehmens zugeschnitten werden (Klose und Merx, ADS 2010, S. 10). Maßnahmen, die auf die Personalgewinnung zielen, werden durch Informationskampagnen wie bspw. „Berlin braucht dich!“ oder „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“ durchgeführt, mit dem Ziel den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den Auszubildenden in der Verwaltung Hamburgs oder Berlins zu erhöhen (ebd. S. 75). Durch alternative Auswahlverfahren können Zugänge zu Organisationen so gestaltet werden, dass Barrieren abgebaut und die Zugangschancen für bisher unterrepräsentierte Personen erhöht werden können (Klose und Merx 2010, S. 75-76). Um Organisationsstrukturen zu verändern, können Unternehmen aufgrund selbstverpflichtender positiver Maßnahmen Schwarze und PoC rekrutieren bzw. einstellen und regelmäßig durch *Monitoring* oder *Diversity-Checks* überprüfen (ebd.).

Zusammenfassend ist Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt kein individuelles Problem, welches durch Motivation, Eigenverantwortung und Selbstwirksamkeit gelöst werden kann. Unter der Voraussetzung der Selbstwirksamkeit im Integrationsprozess, bleibt diese Problematik eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe mit dem notwendigen Zusammenwirken aller gesellschaftlichen Kräfte auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene. Politischer Wille ist notwendig: Maßnahmen, die die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt verbieten, und Handlungen, die die Einstellung von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland fördern, bspw. ein Gesetz zur Förderung von Diversität in Unternehmen als Antidiskriminierungskonzept, das Schwarze und PoC vor allem beim Zugang zum Arbeitsmarkt hilft (Grell 2014).

---

<sup>59</sup> Dies insbesondere dort, wo positive Maßnahmen auf Akzeptanzprobleme bei Mitgliedern der nicht geforderten Gruppe stoßen. Menschen werden auf eine Eigenschaft reduziert, indem sie nur als Angehörige einer sozial konstruierten „Gruppe“ gesehen werden. Dieses „Dilemma der Differenz“ wird noch durch die Gefahr verstärkt, dass die geförderte Gruppe wegen der Heraushebung erst recht benachteiligt wird (vgl. ADS 2010, S. 11).

## 5 Ergebnisse der Literaturanalyse

Im Mittelpunkt des theoretischen Teils der vorliegenden Forschungsarbeit stehen die Auseinandersetzung mit der Entstehung des Anti-Schwarzen-Rassismus (vgl. Westhof 2018; Lipphardt 2018; Geule 2018, S. 31; Arndt 2014, S. 26 – 29), dessen Erscheinungsformen (vgl. ICERD 2015, S. 10; UN Human Rights Council 2017 ) und Erklärungsansätze (vgl. Marmer 2018, S. 292 – 293; Ivanova 2018, S. 45 – 46; Hyatt 2015) sowie die Integration von Schwarzen in das Arbeitsleben (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 6; INQUA 2018; Hipp 2016; SVR Forschungsbereich 2014, S. 10; Weiß 2014, S. 83 – 86; Hieronymus 2014, S. 73 – 75; Scherr 2014, S. 1 – 4.)

Im Kontext der Kolonisierung und Versklavung werden Menschen afrikanischer Herkunft zu „Anderen“ und „Fremden“ gemacht und dienen als Projektionsfläche rassistischer Fremdzuschreibungen (vgl. Zinflou 2016, S. 59; Westhof 2018; Lipphardt 2018; Geule 2018, S. 31; Arndt 2014, S. 26 – 29).

Eine zentrale Erkenntnis ist, dass die Annahme falsch ist, Menschen werden aufgrund ihrer Andersartigkeit abgelehnt und diskriminiert. Am Beispiel von Menschen afrikanischer Herkunft erkennt man, dass Menschen zuerst zum „Anderen“ bzw. zum „Fremden“ gemacht werden – und dann folgt die Ungleichbehandlung (vgl. Kilomba 2019, S. 106). Anders gesagt: Rasse ist ein Produkt des Rassismus, nicht umgekehrt. Rassismus hat die Rasse erzeugt, um Schwarze zu diskriminieren (vgl. Attia und Kleskinkilich 2018, S. 121 – 123; DiAngelo 2018, S. 16 – 17).

Als Hemmnisse für die Arbeitsmarktintegration von Schwarzen und Menschen mit Migrationsgeschichte, auch in zweiter und dritter Generation, fungiert die „Rasse“, d. h. die Hautfarbe, Herkunft oder die Zugehörigkeit zum Islam. „Rasse“, „Kultur“ und Religion spielen in Deutschland nach wie vor eine entscheidende Rolle beim Einstieg ins Berufsleben oder am Arbeitsplatz (vgl. ADS 2020; WSB 2018; INQUA 2018). Als Ursachen für die hohe Arbeitslosigkeit unter Schwarzen und Menschen mit Migrationshintergrund sind Vorurteile, ethnische Präferenz und kulturelle Differenz zu nennen (vgl. INQUA 2018; Hipp 2016; SVR Forschungsbereich 2014, S. 10; Weiß 2014, S. 83 – 86; Hieronymus 2014, S. 73 – 75; Scherr 2014, S. 1 – 4).

Diskriminierung erleben Schwarze und Menschen mit Migrationshintergrund beim Einstieg ins Berufsleben und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies wird von Betroffenen als negative Erfahrungen wahrgenommen und empfunden (vgl. ADS 2019; ADS 2020). Negativ rezipiert werden ebenso die Erfahrungen von Alltagsrassismus am Arbeitsplatz. Diese geschehen in Form von Komplimenten, der Infragestellung von Kompetenzen oder dem Übergangen werden bei einer Förderung (vgl. ADS 2019, S. 39 – 55; Mabuduko 2010; Mabuduko 2011; Nestvogel 2014). Am Arbeitsplatz erleben Schwarze eine Begrenzung ihrer Karriere, eine „gläserne Decke“: Schwarze werden beim Zugang zu Leitungspositionen diskriminiert. Man erkennt hier die Kontinuität des kolonialen Denkens, d. h. die rassistische Idee, dass Menschen

afrikanischer Herkunft Weiße nicht leiten können (vgl. Grill 2019, S. 13 – 19; Melter 2006, S. 76 – 77)

Als positive Erfahrungen werden Erfahrungen bei der Arbeitssuche wahrgenommen, bei denen die Herkunft bzw. die Hautfarbe kein Thema ist. Die Suche ist leicht, schnell und unkompliziert. Am Arbeitsplatz werden Erfahrungen der Unterstützung und Annahme bzw. gute Beziehungen zu weißen Kollegen als positive Erlebnisse wahrgenommen (vgl. Nestvogel 2014).

Machen Schwarze positive Erfahrungen durch die Unterstützung von weißen Vorgesetzten und Kollegen, sind sie erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und machen Karriere (vgl. IAB 2017). Erfahren sie Ablehnung und Diskriminierung, dann ziehen sie sich zurück und wählen die Strategie der Separation, resignieren und kündigen ihren Arbeitsplatz. Die „Akrobaten“ und „Seiltänzer“ sind erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt – mithilfe von Personalverantwortlichen und weißen Kollegen bauen sie Brücken und sorgen dafür, dass Vorurteile abgebaut werden (vgl. Mabuduko 2011, S. 137).

Trotz der Problematik der hohen Arbeitslosigkeit bei Schwarzen und Menschen mit einer Einwanderungsgeschichte (vgl. Grote/Tangermann 2018, S. 6) gilt die Integration in Deutschland als gelungen. Die Beweise hierfür seien die Konflikte (vgl. El-Mafaalani 2018; El-Mafaalani 2019; Brenndorf 2012, S. 9 – 12). Diese entstanden, weil Migranten als „Deutsche“ anerkannt und als Teil des deutschen Experiments gesehen werden wollen. Mit der Integration wachsen die Konkurrenz, der Partizipationsdruck und der Anspruch, auf gleicher Augenhöhe behandelt zu werden (vgl. El-Mafaalani 2018; El-Mafaalani 2019).

Hinsichtlich des Integrationsstatus von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland zeigen die Untersuchungen von Renate Nestvogel (2014), dass die Schwarzen eine starke Bereitschaft, sich in die deutsche Gesellschaft zu integrieren, demonstrieren. Nestvogel stellt bspw. bei Menschen afrikanischer Herkunft eine starke Bereitwilligkeit für die individuelle Assimilierung fest (vgl. Nestvogel 2014, S. 12 – 13). Menschen afrikanischer Herkunft identifizieren sich mit Deutschland. Es gibt viele Ehen zwischen Schwarzen und weißen Deutschen. Sie sprechen die deutsche Sprache zu Hause und pflegen gute Beziehungen zu den Einheimischen. Die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland ist eine Erfolgsgeschichte (vgl. Benndorf 2012, S. 9 – 12). Probleme haben Menschen afrikanischer Herkunft, wie alle anderen Menschen mit Rassismuserfahrungen, bei der Integration in den Arbeitsmarkt (vgl. ADS 2020; ADS 2019; WSB 2018).

Schwarze in Deutschland haben ein alternatives Verständnis der Integration. Sie betrachten ihre Integration als gelungen, weil sie alles getan haben, was die Bundesregierung fordert, um als integriert zu gelten (vgl. Wittif 2018). Vor diesem Hintergrund fordern die Menschen afrikanischer Herkunft dementsprechend eine Vorleistung der Mehrheitsgesellschaft, im Sinne eines Abbaus von Barrieren, Vorurteilen und Diskriminierung beim Zugang zu gesellschaftlichen

Ressourcen, bspw. beim Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen (vgl. Nestvogel 2014). Was den Umgang mit ihren Diskriminierungserfahrungen betrifft, besuchen Menschen afrikanischer Herkunft selten eine Beratungsstelle, sondern holen sich Hilfe von Familienmitgliedern oder aus dem Freundeskreis (ebd.).

Diskriminierungserfahrungen verursachen Stress und Trauma für die Betroffenen und wirken sich deshalb negativ auf die Integration aus (vgl. Huber 2015; Donner 2015; Mabuduko 2011, S. 132; Uslucan 2009).

Zentral für die Entwurzelung des kolonialen Denkens und die effektive Bekämpfung von Rassismus ist die Erkenntnis, dass Rassismus nicht nur die Aufgabe der Betroffenen, also der Schwarzen und *PoC*, ist, sondern der ganzen Gesellschaft (vgl. Marmer 2018, S. 292 – 293; Ivanova 2018, S. 45 – 46; Hyatt 2015). Rassismus betrifft auch Menschen, die Rassismus bewusst oder unbewusst produzieren oder reproduzieren und von ihm gewollt oder ungewollt profitieren. Es muss auch auf politischer Ebene und im Bildungssystem eine Auseinandersetzung mit der kolonialen Geschichte Deutschlands und der Rolle Deutschlands im Rahmen der Sklaverei geführt werden (vgl. Bönkost 2020; Gomis 2020; Hasters 2020; Foroutan 2020; Cantzen 2017; Lammert-Türk 2015).

Die Rassismusforschung in Deutschland ist lückenhaft, wenig organisiert und sehr fragmentiert sowie konjunkturorientiert (Melter 2006, S. 59, Terkessidis 2004, S. 87).

Es gibt in Deutschland keine Lehrstühle an Universitäten, die sich mit Rassismusthemen beschäftigen und Rassismusforschung betreiben. Zu diesen Themen besteht keine Förderung von internationalen Konferenzen und Publikationen und keinerlei offene Debatten in den Medien. Vielmehr ist die Rassismusforschung konjunkturrell und hat eine „Feuerwehrfunktion“ (vgl. Institut für empirische Integration und Migrationsforschung 2017, S. 7 – 8).

Um die Frage zu beantworten, warum Menschen afrikanischer Herkunft immer noch Rassismuserfahrungen in Deutschland machen bzw. Rassismus immer noch tradiert wird, werden die Rolle des Weißseins, die weiße Privilegierung, Machtposition und Positionierung in der Gesellschaft, die weißen Emotionen und der farbenblinde Rassismus thematisiert.

Als Erklärungsansatz des Anti-Schwarzen-Rassismus wurde die Forschungsrichtung „Kritische Weißseinsforschung“, die ihren Schwerpunkt auf die *White Supremacy* (weiße Vorherrschaft) legt, betrachtet. Diese Forschungsrichtung lenkt den Blick vom Opfer hin zum Täter des Rassismus (vgl. Wille 2020; Bönkost 2020; Osterkamp 2018, S. 281; Ronacher 2017, S. 1 – 13).

Abschließend ist zu resümieren, dass die Lebenssituation und -qualität der Schwarzen in Deutschland in der Regel durch erhebliche Barrieren, soziale Ungleichheiten und Benachteiligungen gekennzeichnet sind. Diese betreffen alle Bereiche der schwarzen Menschen in

Deutschland (vgl. Mabuduko 2010; Nestvogel 2014). Ungeachtet der Bildung und des Status, sind für Menschen afrikanischer Herkunft verschiedene Formen von Diskriminierung und Gewalt an der Hautfarbe permanent festzustellen, sodass Rassismuserfahrungen zum Lebensbegleiter werden, auch für Menschen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und als integriert gelten (ebd.).

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung hinsichtlich der Erfahrungen von in Deutschland lebenden Schwarzen bei der Suche einer Beschäftigung und auf dem Arbeitsmarkt vorgestellt.

### **Methodischer Ansatz der Studie**

Die im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit generierten theoretischen Annahmen sollen nicht auf die Befragten und deren Handlungen transponiert werden, sondern empirisch überprüft und abschließend als Ergebnisse bzw. als Schlussfolgerung festgehalten werden. Bei dieser Forschung geht es nicht um die Belegung eines Zusammenhangs zwischen Rassismus- und Integrationserfahrungen sowie Arbeitslosigkeit bei Schwarzen, um repräsentative Aussagen zu tätigen, sondern um die Erfassung von Biografien, Gefühlen, Meinungen, Wahrnehmungen, Motiven, Verhaltenweisen, Erwartungen, Reflexionen oder eigenen Lösungsansätzen der Befragten (vgl. Flick 2016, S. 124; Misoch 2015, S. 25). Um das sozial komplexe Phänomen des Rassismus im Kontext der Migration und Integration zu evaluieren, sollen die Diskriminierungs- und Integrationserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft in der deutschen Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt im Rahmen des qualitativen Forschungsdesigns erfasst werden. Diese Methode trägt nicht dazu bei, lediglich die positiven und negativen (vgl. Nestvogel 2014, S. 48) Erfahrungen von Schwarzen bei der Integration zu begreifen und nachzuvollziehen, sondern ermöglicht auch, ihre Gefühle, ihre subjektiven Wahrnehmungen und Deutungsmuster zu verstehen (vgl. Misoch 2015, S. 2 + 25; Schreier 2014; Vogt und Werner 2014). Sie ermöglicht den Befragten, ihre Erlebnisse aus ihrer Sicht zu beschreiben. Wie kommt es, dass Schwarze in Deutschland ungeachtet guter Ausbildung überwiegend arbeitslos sind, von Transferleistungen leben und somit als schlecht integriert gelten? (vgl. Vogt und Werner 2014). Der qualitative Forschungsansatz ermöglicht dem Forscher einen tiefgreifenden Blick in die Lebenswelt der Befragten durch die Analyse bzw. die Auswertung der erhobenen Daten. Uwe Flick schreibt diesbezüglich Folgendes: *„Qualitative Forschung hat den Anspruch, Lebenswelten von innen aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen“* (Flick et al. 2004, S. 14).

Weil das Handeln von Menschen nicht starr nach kulturell etablierten Rollen, Normen, Symbolen und Bedeutungen abläuft, sondern im Rahmen sozialer Interaktion erfolgt, ist es notwendig, das Warum zu verstehen. Wie kommt es z. B., dass bestimmte Migrantengruppen als

„besser“ integriert gelten und andere Gruppen nicht? Die soziale Wirklichkeit wird nicht als objektive Fakten, sondern als Ergebnis interpretativer Interaktionsprozesse verstanden. Gesucht wird nicht eine absolute Wahrheit, sondern die Basis für diese Forschungsarbeit stellt die Annahme dar, dass das Handeln von Menschen und ihre Entscheidungen durch das subjektive Deuten und Reflektieren ihrer Realität beeinflusst wird. Vor diesem Hintergrund ist die qualitative Forschungsmethode als Design geeignet, weil sie dem Forscher und den Teilnehmern ermöglicht, ihre Erfahrungen zu verstehen und zu deuten (vgl. Schreier 2014; Vogt und Werner 2014). Es geht um das „Wie“, um die Art und Weise bestimmter Vorgänge und um die Explizität subjektiver Erfahrungen sowie um die Thematisierung der Gedanken und des Erlebens von Kommunikation mit einer bestimmten Person. Im Vordergrund stehen das Subjekt und seine Erfahrungen. Die qualitative Methode ermöglicht es zu verstehen, wie die Subjekte bestimmte Erfahrungen erleben bzw. erlebt haben, diese beschreiben, interpretieren und verarbeiten und wie die Subjekte über die Erlebnisse miteinander kommunizieren (vgl. Aepli et al. 2016, S. 135; Vogt und Werner 2014).

Die qualitative Forschungsmethode bietet überdies die Grundlage zur Offenheit, da die Teilnehmer in Interviews die Freiheit haben, sich uneingeschränkt auszudrücken und ihre eigenen Ansichten und Erfahrungen zum Thema Integration unbeeinflusst einzubringen. Für den Forscher ist es eine gute Gelegenheit, neue Erkenntnisse durch die Argumente, Erfahrungen, Definitionen und Aussagen der Interviewten zu gewinnen (vgl. Brösenmeister 2008, S. 47). Die Teilnehmer erzählen von ihren Rassismus- und Integrationserfahrungen im Alltag bzw. am Arbeitsplatz. Die Alltagsorientierung gibt dem Forscher die Möglichkeit, einen Blick in die Lebenswelt der Interviewten zu werfen (vgl. Kühn und Koschel 2011, S. 51).

Das qualitative Forschungsdesign hat das Potenzial, neue Hypothesen zu generieren bzw. Vorkenntnisse zu beeinflussen, in dem sie das Verständnis von Zusammenhängen erweitert, was z. B. zur Änderung des Leitfadens noch während der Erhebung führen könnte (vgl. ebd.).

Die folgende Tabelle zeigt die Forschungsweise: Sie enthält die Genese der Fragestellung, die Wahl der qualitativen Sozialforschung, die zentralen Forschungsfragen, die Wahl der Interviewpartner, die Erhebungsmethode, die Festlegung von Kategorien und die Auswertungsmethode hinsichtlich der erhobenen Daten.

### Genese der Fragestellung

- Befunde:
  - Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2009)
  - Baraulina/Borchers/Schmid (2008)
  - Benndorf (2008/2012)
  - Baier/Rabold (2011/2012)
  - Mabuduko (2010/2011)
  - Nestvogel (2014)
  - ADS (2019/2020)
  - Gesicht zeigen! e.V., EY Deutschland und CIVEY (2020)
- Schwarze Menschen sind im Vergleich zu Einheimischen besser ausgebildet (31 Prozent vs. 19 Prozent; Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 47-48), aber auf dem Arbeitsmarkt schlecht repräsentiert (ADS 2020).
- Menschen afrikanischer Herkunft sind auch in Deutschland stärker von den COVID-19-Auswirkungen (Arbeitsverlust, Kurzarbeit) betroffen als Einheimische (ADS 2019/20).
- 36 Prozent der *People of Color* erfahren aufgrund ihrer Herkunft Diskriminierung im Arbeitsleben (ADS 2019, S. 41-45).
- Vorwissen über institutionellen Rassismus und seine Erscheinungsformen
- Rassismustheorie: Wissen über Rasse, Rassismus, Kolonisierung, Versklavung, Dekolonisierung, Postkolonisierung, kritisches Weißsein

### Wie forschen?

- Qualitative Sozialforschung
- Blick auf die Lebenswelt
- Erfahrungen, Wahrnehmungen, Reflexion, Meinungen, Gefühle, Einstellungen, Motive, Verhaltensweisen oder Erwartungen der Befragten
- Ermittlung eigener Lösungen

### Zentrale Forschungsfragen

- Haben schwarze Menschen Rassismuserfahrungen bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz gemacht? Wenn ja, welche?
- Ich möchte mit Hinblick auf den deutschen Arbeitsmarkt verstehen:
  - a) Gibt es aus Sicht der Befragten eine auf die Herkunft bezogene, mangelnde soziale Anerkennung?
  - b) Gibt es aus Sicht der Befragten Integrationsstress in Bezug auf die Arbeitsintegration?
  - c) Haben Schwarze Strategien gegen Ablehnung entwickelt? Wenn ja, welche?

### Wahl der Interviewpartner

- Schwarze Menschen bzw. Menschen afrikanischer Herkunft ab 18 Jahren
- Abgeschlossene berufliche Ausbildung (Studium, Beruf)
- Herkunft (Afrikanische Herkunft)
- Schwarze Hautfarbe
- Deutsche Sprache
- Geographische Lage

### Wie Interviews führen?

- Problemzentrierte Einzelinterviews (Witzel 2009): Leitfaden gestützt von einem Leitfaden

### Festlegung von Kategorien

- Integrations- und Stellenwert der Arbeit
- Rassismuserfahrungen: Positive und negative Erfahrungen bei der Arbeitssuche bzw. am Arbeitsplatz
- Auswirkungen: Integrationsstress, Umgang mit Integrations- und Rassismuserfahrungen, Auswirkung auf die Integration
- Lösungsansätze und Empfehlungen

### Inhaltsanalyse nach Mayring

- Inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse (Mayring 2010, S. 12 f.)

Abbildung 6: Forschungsdesign nach Mey/Vock/Ruppel; Vogt 2014; Schreier 2014; eigene Darstellung.



## 6 Methodisches Design der Studie

In diesem Teil der Arbeit wird auf strukturierte, transparente und nachvollziehbare Weise alle Entwicklungsschritte des gesamten Forschungsprozesses aufgezeigt, um die Forschungsfragen zu beantworten.

### 6.1 Interviewtechnik

Um die Rassismus- und Integrationserfahrungen von Schwarzen in der deutschen Gesellschaft und Arbeitswelt zu untersuchen, bietet die Nutzung eines Fragenbogens begrenzte Möglichkeiten, weil die Alltagstheorie bzw. Erfahrungen, Deutungen oder Selbstinterpretation von Subjekten nicht festgehalten werden können. Aus diesem Grund schlägt Christel Hopf vor, bei Untersuchungen zur Biografie, Studien zu sozialen und politischen Meinungen oder Studien zu Beruf und zur beruflichen Sozialisation (vgl. Hopf 2009, S. 350) qualitative Interviews zu nutzen, weil sie die Chance, „*Situationsdeutungen oder Handlungsmotive in offener Form zu erfragen, Alltagstheorien und Selbstinterpretationen differenziert und offen zu erheben, und [...] die Möglichkeit der diskursiven Verständigung über Interpretationen*“, bieten (vgl. Misoch 2015, S. 72; Lamnek 2005, S. 363 – 364; Mey et al. 2015).

Das Ziel eines qualitativen Interviews ist es, Alltagserlebnisse von Befragten zur Geltung zu bringen und deren Zusammenhänge in der sozialen Wirklichkeit zu erörtern. Hier werden die Tiefe und die Breite des Problems begriffen, dargestellt, erläutert und erklärt, sodass sie für die Forscher eine brauchbare Interpretationsgrundlage bieten können (ebd.).

Es gibt verschiedene Arten von qualitativen Interviews, die sich natürlich an den Fragestellungen und Forschungsgegenständen orientieren. Für die vorliegende Untersuchung wird die Methode des problemzentrierten Interviews ausgewählt (vgl. Hopf 2004, S. 351; Witzel 2000; Misoch 2015, S. 72; Mey et al. 2015).

### 6.2 Problemzentrierte Interviews als Erhebungsmethode

Das problemzentrierte Interview ist eine Methodenkombination bzw. eine Integration von qualitativem Interview, Fallanalyse, biografischer Methode, Gruppendiskussion und Inhaltsanalyse (vgl. Misoch 2015, S. 72; Lamnek 2005, S. 363 – 364; Mey et al. 2015). Es handelt sich um eine Methode der Datenerhebung, die von Witzel entwickelt wird, als er die Berufswahl von Jugendlichen 1982 untersucht. Das problemzentrierte Interview ist eine qualitative Sozialforschungsmethode, die das Thema der Untersuchung in Unterthemen aufteilt. Mithilfe eines Leitfadens werden zu jedem Unterthema verschiedene Fragen formuliert und als Erzählanstoß oder zum Einstieg gestellt, um Erfahrungen, subjektive Wahrnehmung, Reflexionen und Handlungen (Strategien und Lösungen) von Befragten zu einem bestimmten Problem durch eine vertrauliche, offene, flexible und fokussierte Gesprächsführung zu erfassen und zu analysieren

(vgl. Melter 2006, S. 136; Hopf 2011, S. 350). Schwarze reden nicht gerne über ihre Ablehnungserfahrungen bzw. Rassismuserfahrungen. Eine offene und vertrauensvolle Basis ist durch die Kopplung von Erzählungs- und verständnisgenerierenden Funktionen narrativer Kommunikationsstrategien erreichbar. Diese Kombination ermöglicht, die Befragten und den Forscher frei sprechen zu lassen und somit einem offenen Gespräch möglichst nahe zu kommen (vgl. Melter 2006, S. 137; Misoch 2015, S. 72). Das problemzentrierte Interview ist für mein Forschungsvorhaben geeignet, weil es den Befragten – in diesem Fall Schwarze – im Rahmen einer vertraulichen und gesicherten Umgebung die Möglichkeit eröffnet, offen über ihre Integrations- und Rassismuserfahrungen bzw. die Erfahrungen, die sie bei der Suche nach einer Arbeitsstelle oder direkt am Arbeitsplatz machen, zu sprechen. Außerdem bietet das problemzentrierte Interview die Möglichkeit, schwierige Vermittlungsprozesse von Handlungs- und Bewertungsmustern aufzuzeigen, setzt einen Akzent auf die Sichtweise der Betroffenen und bietet ihnen ein hohes Maß an Äußerungsmöglichkeiten.

Die drei folgenden Kriterien charakterisieren das problemzentrierte Interview, nämlich die Problemzentrierung, die Gegenstandsorientierung und die Prozessorientierung (ebd.).

Durch die Problemzentrierung sollen Interview im zwei Ziele erreicht werden:

- einerseits eine verständnisgenerierende Funktion für den Forscher, die eine offene, am Interviewpartner orientierte Gesprächsführung bietet, mit der Möglichkeit der Erzählgenerierung, da an der Relevanzsetzung der Befragten angeknüpft wird (ebd.).
- andererseits die Berücksichtigung schon vorhandener Theorie: Die Forscher haben durch das problemzentrierte Interview die Möglichkeit, die Fragestellung vorab zu analysieren, sowie bestimmte Aspekte der Fragestellung zu erarbeiten, die in einem Leitfaden zusammengestellt wurden und im Gesprächsverlauf berücksichtigt werden können (vgl. Mayring 2009, S. 67 – 68; Misoch 2015, S. 72; Witzel 2000; Mey et al. 2015).

Nach Witzel orientiert sich das problemzentrierte Interview an vier Grundkriterien (vgl. Misoch 2015, S. 72; Witzel 2000, Mey et al. 2015):

- *Problemzentrierung*: Orientierung der Forschung soll auf ein konkretes gesellschaftliches Problem fokussieren.
- *Gegenstandsorientierung*: Im Kern der Recherche stehen die typischen Merkmale des Forschungsfelds, welche die Darstellung der Untersuchung maßgeblich beeinflussen können.
- *Prozessorientierung*: Die Erhebungs- und Auswertungsphase ist gekennzeichnet durch fortwährende Reflexion, welche die Gewinnung von neuen Erkenntnissen ermöglicht und die in den Untersuchungsprozess einbezogen werden können.

- *Offenheit*: Wichtig bei problemzentrierten Interviews ist die Offenheit. Der Befragte soll in der Lage sein, die gestellten Fragen frei zu beantworten, ohne Vorschläge, Suggestionen, Vorgaben oder alternative Antworten, um diese je nach „Ergebniswunsch“ zu beeinflussen. Notwendig ist ebenfalls eine vertrauensvolle Basis bzw. eine Beziehung auf Augenhöhe, damit der Befragte sich wohlfühlt und ehrlicher, reflektierter und offener auf die Fragen eingeht als bei Fragebögen oder anderen geschlossenen Techniken der Befragung (ebd.).

### 6.2.1 Ziele des problemzentrierten Interviews

- a) Unvoreingenommene Erfassung individueller Einsichten, Erfahrungen und Handlungen sowie subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen von Schwarzen in Deutschland in Bezug auf die Integration in die deutsche Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt.
- b) Es soll deutlich werden, wie Schwarze über Integration am Arbeitsplatz und Rassismus in Deutschland denken.
- c) Die Teilnehmer werden ermutigt, ihre Wünsche, Erwartungen und Ängste zum Thema Integration am Arbeitsplatz und Rassismus in Deutschland vorzubringen.

Andreas Witzel betont (2000), dass das problemzentrierte Interview ein Erhebungsverfahren ist und Auswertungs- und Interpretationsverfahren am jeweiligen Untersuchungsgegenstand zu orientieren sind. Um thematische Aspekte in den verschiedenen Interviews zu berücksichtigen, wird beim problemzentrierten Interview ein Leitfaden entwickelt. Der Leitfaden ist kein Skelett für einen strukturierten Fragebogen, sondern wird aufgrund von Vor- bzw. Hintergrundwissen der Forscher thematisch aufgebaut, um eine kontrollierte und vergleichbare Herangehensweise an den Forschungsgegenstand zu erhalten (vgl. Melter 2006, S. 137).

### 6.2.2 Orientierung an ethischen Richtlinien

Es gibt eine wissenschaftliche Forschungsethik, die bei einer qualitativen Untersuchung betrachtet werden muss. Für die Auswertung und Durchführung der Interviews werden zwei Forschungsethikprinzipien berücksichtigt, nämlich das des informierten Einverständnisses und das der Risiko- und Schadensminimierung. Nachfolgend werde ich erläutern, wie diese Prinzipien bei der Durchführung des problemzentrierten Interviews berücksichtigt werden (vgl. Unger et al. 2014, S. 15 ff.; Misoch 2015, S. 15 ff.).

#### **Prinzip des informierten Einverständnisses**

- *Selbstbestimmung und Freiwilligkeit*: Den Teilnehmern wird erklärt, dass die Teilnahme an der Befragung freiwillig ist. Allen Befragten wird vor der Durchführung der Interviews versichert, dass sie zu jeder Zeit die bereits erteilte Einwilligung zurückziehen und die

Teilnahme am Interview beenden können. Selbstverständlich entstehen für sie keinerlei Nachteile, wenn die Teilnahme abgelehnt oder abgebrochen wird (ebd.).

- *Vertraulichkeit und Gerechtigkeit:* Für eine gute Atmosphäre und Offenheit im Gespräch ist das Vertrauensverhältnis zwischen dem Befragten und dem Forscher ausschlaggebend. Aus diesem Grund sind die Vertraulichkeit des Interviews und die Verschwiegenheitspflicht wichtig. Es werden keine Details, Informationen, Meinungen und/oder Erfahrungen aus meinen Interviews personenbezogen an Dritte weitergegeben. Alle Daten fließen in anonymisierter Form in die Forschungsarbeit ein (ebd.).

### **Prinzip der Risikominimierung und Schadensvermeidung**

- *Vermeidung von Schaden gegen Menschen und Unternehmen:* Allen Teilnehmern wird verbindlich zugesagt und zugesichert, dass sowohl ihnen selbst als auch ihren Familien wie auch ihrem Unternehmen bzw. ihrer Arbeitsstelle durch die Teilnahme am Interview keinerlei Risiko oder Schaden entsteht. Alle erhobenen persönlichen Daten werden anonymisiert. Sollten Bedenken aufkommen, besteht zu jedem Zeitpunkt die Möglichkeit, das Interview zu beenden (ebd.).
- *Datenschutz und Weitergabe von erhobenen Daten und die Verletzung der Privatsphäre sowie Anonymisierung:* Die Teilnehmer werden über den Zweck und die Dauer des Interviews aufgeklärt und darüber informiert, dass sie im Interview zu ihren persönlichen Rassismus- und Integrationserfahrungen in Deutschland befragt werden. Das Hauptaugenmerk liegt auf den Erfahrungen, die sie als Mensch afrikanischer Herkunft bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz gemacht haben bzw. machen. Die Untersuchung dient der Verbesserung der Integration von Menschen mit afrikanischer Herkunft in den Arbeitsmarkt. Danach wird jedem Teilnehmer eine Einverständniserklärung und Datenschutzerklärung ausgehändigt, die sie unterschreiben mussten, nachdem sie Kenntnis vom Inhalt genommen haben. Alle Befragten der Untersuchung unterschreiben eine Einverständnis- und Datenschutzerklärung freiwillig (ebd.).

### **Offenheit und Neutralität des Forschers<sup>60</sup>**

---

<sup>60</sup> Ich bin aus der Demokratischen Republik Kongo und lebe seit achtzehn Jahren im bayerischen Coburg. Als Schwarzer in Deutschland habe ich aufgrund meiner Herkunft und Hautfarbe Vorurteile, Diskriminierung, Alltags- und institutionellen Rassismus erlebt. Ich bin also in meiner Rolle als Forscher ein Betroffener von Mehrfachdiskriminierung. Meine Zugehörigkeit zu Schwarzen bzw. zu den PoC erleichtert mir den Zugang zum Feld bzw. die Kommunikation mit den Befragten. Die gegenseitige Anerkennung, dass wir gleiche oder ähnliche Erfahrungen machen, könnte zu einem guten Gesprächsklima führen, das auf Offenheit und Vertrauen basiert ist. Da Schwarze sehr oft nicht über ihre rassistischen Erfahrungen sprechen wollen, finde ich es wichtig, dass im Vorfeld der Interviews die Transkription, die Auswertung, die Veröffentlichung der Ergebnisse und die Anonymisierung der Daten transparent gestaltet wird. Meine Position als Schwarzer bzw. als „Insider“ könnte allerdings auch Hindernisse bei der Gewinnung von Daten mit sich bringen. Ein Teilnehmer könnte Erzählblockaden aufbauen, emotional werden oder Wutausbrüche wegen der schmerzhaften Erinnerungen haben, die meine Position als Forscher verletzlich macht (vgl. Cetin 2014, S. 202 – 204, M'Bayo 2014, S. 122 – 124; Naranjo 2014, S. 155 – 156; Friedrichs 2014, S. 86). Es könnte sein, dass während der Befragung meine Zustimmung erwartet wird, weil der Befragte der Meinung ist, dass ich als Schwarzer die gleichen Erfahrungen mache wie er.

Die Frage nach Offenheit und Transparenz führt auch zur Frage der Neutralität des Forschers. Wie werde ich reagieren, wenn ein Teilnehmer mir die Frage stellt, ob ich als Schwarzer die gleichen Erfahrungen mache wie er? Wird meine Antwort den weiteren Ablauf und das Ergebnis der Befragung beeinflussen? Da ich von den Teilnehmern Offenheit und Vertrauen fordere, fühle ich mich verpflichtet, ihnen eine ehrliche Antwort zu geben. Die Erfüllung gegenseitiger Erwartungen und die Kommunikation auf Augenhöhe sind eine Grundvoraussetzung für die Vertrauensbildung zwischen Befragten und Forscher (ebd.). Gleichzeitig möchte ich mich von meinen persönlichen Erfahrungen distanzieren bzw. darüber wenig bis gar nicht sprechen, um dem Prinzip der Neutralität gerecht zu werden.

Obwohl auch der Forscher selbst Rassismus erlebt hat, nimmt er als Forscher im Rahmen des problemzentrierten Interviews nach Witzel eine zurückhaltende Rolle ein, um lange Gesprächssequenzen anzuregen und aktives Zuhören zu signalisieren. Ich interveniere nur, um den Gesprächsfluss des Gegenübers wieder in Gang zu bringen (vgl. Melter 2006, S. 130). Ein systematisches Vorgehen wie bei der Inhaltsanalyse schützt allerdings nicht hundertprozentig davor, dass eigene Erfahrungen, Erwartungen und Vorannahmen in die Interpretation fließen. Es könnte deshalb sein, dass bei der Auswertung der Ergebnisse meine subjektiven Interpretationen, mein (Vor-)Wissen in dieser Lebenssituation, meine Erfahrungen, die Bewältigungsstrategien der Zielgruppe und meine eigene Biografie die Interpretation von Interviews prägt.

### **Qualitätssicherung wissenschaftlicher Forschungsarbeit**

Es besteht die Möglichkeit, dass diese Arbeit aufgrund meiner Hautfarbe bzw. aufgrund meiner Zugehörigkeit zu den *PoC* als unwissenschaftlich, missionarisch und/oder emotional bezeichnet werden wird, weil sie Rassismuserfahrungen thematisiert. Vor diesem Hintergrund dient die Orientierung bzw. die Betrachtung von Gütekriterien in der vorliegenden Arbeit zur Qualitätssicherung der Untersuchungsergebnisse (vgl. Kuckartz 2018, S. 2018; Schreier 2014; Vogt und Werner 2014). Folglich finden die klassischen Gütekriterien der Reliabilität (Zuverlässigkeit, Verlässlichkeit und Auditierbarkeit) Anwendung und betreffen also die Genauigkeit, die Exaktheit des Vorgehens und die Zuverlässigkeit der Ergebnisse (ebd.). Die Validität (interne Validität: Glaubwürdigkeit, *credibility*, *authenticity* bzw. externe Validität: Übertragbarkeit und Passung), d. h. die Bestätigung der Aussagen, die zeigen, ob die Untersuchungsmethode wirklich das zu untersuchende Objekt erforscht, findet auch in der qualitativen Forschungsmethode Anwendung (ebd.).

Allerdings wird debattiert, ob die klassischen Gütekriterien der Objektivität, der Reliabilität und Validität mit ihren Zielgrößen Standardisierung, Messbarkeit, Genauigkeit und Reproduzierbarkeit, die allesamt im Rahmen der psychologischen Testtheorie entwickelt werden und zwar in Settings, die keine Gemeinsamkeit mit der qualitativen Forschung haben, im Rahmen einer

qualitativen Sozialforschung berücksichtigt werden sollen (vgl. Kuckartz 2018, S. 202; Schreier 2014; Vogt und Werner 2014).

Die klassischen Gütekriterien können deshalb nicht eins zu eins in der qualitativen Methode angewendet werden, weil sie eine andere Logik verfolgen. Zum Beispiel kann die Güte der Objektivität und Neutralität nicht wie in der quantitativen Methode angewendet werden, weil von Anbeginn der Forschungsgegenstand durch verschiedene Interventionen des Forschers von der Fragestellung bis hin zur Interpretation und Diskussion von Ergebnissen einigermaßen beeinflusst wird. Zum anderen entwickelt sich die Situation von Befragten bzw. ihre Erfahrungen bleiben nicht im Laufe der Zeit gleich, sondern verändern sich stetig. In Anlehnung an Mayring sowie Kuckartz werde ich eine Mischform zwischen strikter Ablehnung und der bloßen Übertragbarkeit der Gütekriterien der quantitativen Forschungsmethode anwenden (vgl. Kuckartz 2018, S. 203 – 205; Schreier 2014; Vogt und Werner 2014). Die vorliegende Dissertation orientiert sich an folgenden Gütekriterien:

**Verfahrensdokumentation:** *Um den Forschungsprozess für andere nachvollziehbar zu machen, werde ich alle Schritte der Forschungsarbeit darstellen und begründen. Hierzu gehört auch die Offenlegung des theoretischen Hintergrunds, die Beschreibung und Begründung der methodischen Vorgehensweise und der einzelnen Schritte der Datenerhebung und -auswertung. Jeder dieser Schritte muss dargestellt und begründet werden. Hierzu gehört auch, die Probleme bei der gewählten Vorgehensweise zu reflektieren und Einschränkungen oder forschungspragmatische Entscheidungen offenzulegen und zu reflektieren (Vogt und Werner 2014).*

**Argumentative Interpretationsabsicherung:** *Die Interpretationen müssen immer am Material abgesichert sowie argumentativ begründet werden und in sich schlüssig sein. Alternative Deutungsmöglichkeiten müssen untersucht und am Material überprüft werden (ebd.).*

**Regelgeleitetheit:** *Die im Forschungsdesign festgelegten Analyseschritte müssen im laufenden Forschungsprozess angepasst und verändert werden können. Dies darf jedoch nicht zu einem unsystematischen und willkürlichen Vorgehen führen. Aus diesem Grund müssen Regeln für das Vorgehen zunächst festgelegt, dann überprüft und ggf. nochmals überarbeitet werden. Ist diese Korrekturschleife ein bis mehrfach durchlaufen, folgt die Analyse anschließend systematisch den festgelegten Arbeitsschritten und Regeln (z.B. beim Codieren der Interviews) (ebd.).*

**Nähe zum Gegenstand:** *Die qualitative Forschung knüpft möglichst nah an der Alltagswelt der Befragten an. Wie und ob dies erreicht wird, muss beschrieben und überprüft werden.*

**Kommunikative Validierung:** *Die Gültigkeit der Ergebnisse sollte überprüft und gesichert werden, indem die Kategorien, Codierungen und Interpretationen im Forschungsteam diskutiert werden. Ggf. können die Ergebnisse auch nochmals mit den Befragten durchgesprochen werden (ebd.).*

### 6.2.3 Interview-Leitfaden und Instrumente eines problemzentrierten Interviews

Bezüglich des Aufbaus und Ablaufs des Leitfadens wird ein standardisierter Kurzfragebogen entworfen, welcher die Angaben zu Alter, Geschlecht, Beruf, Ausbildung, Migrationshintergrund bzw. Familienstand der Befragten liefert und auch einer erleichterten Gesprächseröffnung dient. Nach der Gesprächseröffnung folgt eine allgemeine Sondierung. Bei einer allgemeinen Erkundung folgen detailfördernde Nachfragen, die helfen sollen, die subjektiven Perspektiven der Interviewten auf das betreffende Thema bzw. den jeweiligen Problemkreis weiter herauszuarbeiten. Dies dient dazu, den Befragten im problemzentrierten Interview beim Erinnern von Ereignissen und bei der Strukturierung der Thematik zu helfen. Ziel des problemzentrierten Interviews ist es, fehlende Informationen zu erlangen und auch auf Aussparungen und Verzerrungen einzugehen. Im Unterschied zu den allgemeinen Sondierungen wird mittels der spezifischen Abschätzungen im problemzentrierten Interview das bisher Gesagte diskursiv aufeinander bezogen. Dabei gilt es, Erzähltes oder auch erst bruchstückhaft Dargestelltes im Detail weiter nachzuvollziehen, miteinander in Verbindung zu setzen und so weiter zu klären. Erste Interpretationsversuche, die sich daraus ergeben, können dann zur Diskussion gestellt werden. Es lassen sich verschiedene Formen spezifischer Sondierung unterscheiden: Zurückspiegelung, Verständnisfragen, Konfrontation und Ad-hoc-Fragen (vgl. Misoch 2015, S. 72 – 73; Witzel 2000; Mey et al. 2015; Lamnek 2005, S. 363 – 364; Hopf 2004, S. 345; Melter 2006, S. 137). Vier Instrumente ermöglichen und unterstützen die Durchführung des problemzentrierten Interviews: Kurzfragebogen, Leitfaden, Tonaufzeichnung des Gesprächs und Postskriptum (vgl. Misoch 2015, S. 72 – 73; Witzel 2000; Mey et al. 2015; Lamnek 2005, S. 363 – 364).

**Interview-Leitfaden:** Vor Beginn des Interviews erarbeiten die Forscher die zentralen inhaltlichen Aspekte der Problemstellung unter Verwendung der maßgeblichen wissenschaftlichen Literatur und halten sie in einem Interview-Leitfaden in einer sinnvollen Reihenfolge fest. Diese Fragen sind offengehalten, dienen der Orientierung und als Gedächtnisstütze und sichern darüber hinaus die Vergleichbarkeit der Interviews ab (vgl. Vogt und Werner 2014; Schreier 2014; Witzel 2000; Melter 2006, S. 137; Hopf 2004, S. 345).

**Tonbandaufzeichnung:** Das Interview wird mittels einer Tonbandaufzeichnung festgehalten. Damit ist eine authentische und genaue Erfassung des Kommunikationsprozesses gewährleistet, die auch die Basis für die Transkription bildet (vgl. Vogt und Werner 2014; Schreier 2014; Witzel 2000; Melter 2006, S. 137; Hopf 2004, S. 345).

**Postskriptum:** Direkt im Anschluss an das Interview erfolgt das Postskriptum. Darin halten die Forscher Eindrücke fest, die nicht auf dem Tonband festgehalten werden, wie z. B. non-verbale Aspekte, Kontaktaufnahme, Gesprächsatmosphäre, eigene Unsicherheiten und spontane Einschätzungen zum Interview und zu Interpretationsideen. Diese Notizen dienen als

ergänzende Informationen für den Auswertungsprozess (vgl. Vogt und Werner 2014; Schreier 2014; Witzel 2000; Melter 2006, S. 137; Hopf 2004, S. 345).

In Anlehnung an das Buch „Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe“ von Claus Melter (2006) und auf Basis der in den vorangehenden Kapiteln beschriebenen theoretischen Analysen, welche die Lebenswelten von Schwarzen betreffen, wird der folgende Interview-Leitfaden entwickelt, um Rassismus- und Integrationserfahrungen, Handlungen und Interpretationen bzw. die Bewältigungsstrategien von Schwarzen bei der Arbeitssuche oder/und auf einem Arbeitsplatz in Deutschland erfassen zu können (vgl. Melter 2006, S. 145).

Der Leitfaden gibt dem Gespräch Richtung und Struktur. Der Leitfaden betrifft den inhaltlichen Aspekt der Forschungsfrage, ist offen und flexibel und passt sich dem Ablauf des Gesprächs an – mit dem Ziel, so viele Informationen zur Forschungsfrage wie möglich von den Befragten zu erheben. Zum Leitfaden gehören auch die Kurzfragen, welche die Befragten zum Erzählen animieren sollen. Es werden Fragen gestellt bezüglich:

- a) Integration in die Arbeitswelt und Stellenwert eines Arbeitsplatzes;
- b) Rassismuserfahrungen bei der Arbeitssuche und auf der Arbeitsstelle;
- c) Soziale Anerkennung und Zugehörigkeitsgefühl;
- d) Lösungsansätze.

„Wie ist das Leben in Deutschland? Wie sind Sie nach Deutschland gekommen?“ Angaben zu Alter, Geschlecht, Beruf, Ausbildung, Migrationshintergrund und Familienstand der Befragten dienen der Gesprächseröffnung, der Auflockerung der Atmosphäre, dem Vertrauensaufbau sowie dem Abbau von Hemmungen.

#### 6.2.4 Zugang zum Forschungsfeld und Kontaktaufnahme, Auswahl der Interviewpartner und Durchführung der Interviews

In diesem Teil der Arbeit werden die Schritte dargestellt, die erfolgen, um die Forschungsfrage zu beantworten: Zugang zum Forschungsfeld, Kontaktaufnahme zu Probanden und Kriterien für die Auswahl der Interviewpartner.

Aus meiner Erfahrung weiß ich, dass meine Rassismuserfahrungen meine Integration in Deutschland durch Depressionen und Bluthochdruck und erlebte Einsamkeit erschwert haben. Als ich nach Deutschland komme, lerne ich sehr schnell die Sprache und suche soziale Beziehungen zu „Bio-Deutschen“, aber das hilft mir nicht auf dem Arbeitsmarkt. Ich gelte als überqualifiziert und mit meinem Studienabschluss aus der Demokratischen Republik Kongo als schwer vermittelbar. Die von mir gemachten Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt, mit Behörden, mit der Polizei, an der Hochschule und in vielen anderen Bereichen des Alltags fordern



meine „Neutralität“ hinsichtlich Rassismus heraus. Ich höre ähnliche Erfahrungsberichte von anderen Schwarzen. Diese und meine persönlichen Erfahrungen bewegen mich zu untersuchen, ob alle Schwarzen oder zumindest die Mehrheit ähnliche Erfahrungen wie ich gemacht haben und machen.

Der Zugang zu den Interview-Teilnehmern findet über unterschiedliche Wege statt, in erster Linie durch meine Bekanntschaften in Coburg und auf Empfehlung von Freunden und Bekannten.

Ich kontaktierte den Vorstand des Vereins Afro-Deutsche e.V. in Nürnberg. Dieser hilft mir bei der Suche nach Interviewpartnern. In den Vereinssitzungen habe ich die Möglichkeit, die Mitglieder über mein Dissertationsvorhaben und die Forschungsfrage zu informieren und sie zu motivieren, an den Interviews teilzunehmen. Daraus ergibt sich die Gelegenheit, 3 Personen zu interviewen.

Ich kontaktiere ebenfalls den Vorsitzenden des Afro-Deutschen Akademiker-Netzwerks (ADAN) in Berlin und Frankfurt. Auch hier habe ich die Möglichkeit, die Forschungsfrage zu präsentieren. Nach viel schriftlicher Kommunikation erweist sich diese Kontaktaufnahme allerdings als ineffektiv und erfolglos.

Kontakt zum Verein *Each One Teach One* (EOTO) e.V. nehme ich ebenfalls auf. Ich erhalte positives Feedback, dass ich dort Interviews durchführen könne. Leider kommen diese Interviews nicht zustande.

Im Rahmen der PAD Week (*People of African Descent*) vom 28. bis 30. November 2019 habe ich die Möglichkeit, drei Personen zu befragen: 2 Frauen aus Hamburg und einen Mann aus Köln.

Auch in einer Kirchengemeinde in Nürnberg finde ich 2 Personen, die bereit sind, mir ein Interview zu geben.

Zu Beginn meines Dissertationsvorhabens habe ich vor, als Erhebungsmethode eine Gruppendiskussion durchzuführen, aber es ist äußerst schwer, mindestens 4 Menschen afrikanischer Herkunft an einem Termin und an einem Ort zusammenzubringen. Das Problem ist in erster Linie die Terminfindung.

Ich fahre oft bis zu 5 Stunden, um ein Interview führen zu können. Trotz der langen Anfahrten wird mir oft vor Ort abgesagt, da der potenzielle Interviewkandidat „kalte Füße“ bekommt und nicht mehr über seine Rassismuserfahrungen bspw. am Arbeitsplatz reden will.

Obwohl ich schwarz bin, ist der Zugang zum Feld nicht einfach. Trotzdem bin ich der Überzeugung, dass meine eigenen Erfahrungen und die Tatsache, dass ich schwarz bin, mir den Zugang zum Forschungsfeld bzw. zu den Interviewpartnern erleichtert. Wenn ich nicht

schwarz wäre, wäre es sehr schwierig, Interviewpartner zu finden, da viele Schwarze nicht über ihre Diskriminierungserfahrungen sprechen wollen. Mein subjektives Empfinden ist, dass eine Art Scham, Hemmung, Angst oder Zurückhaltung in der schwarzen *Community* in Deutschland herrscht, um über die eigenen Rassismuserfahrungen zu sprechen. Außerdem haben die Teilnehmer vielleicht den Eindruck, dass sie „Versuchskaninchen“ für die Forscher seien.

Fehlende Qualifikation und Sprachenbarrieren werden als Hauptgründe für die hohe Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Migrationshintergrund genannt (vgl. OECD 2017, S. 8; Struck 2018, S. 106; Grote und Tangermann 2018, S. 20). Für das problemzentrierte Interview wähle ich also Schwarze bzw. Menschen afrikanischer Herkunft als Interviewpartner, die aufgrund ihrer guten Qualifikation wenig Zugangsprobleme zum Arbeitsmarkt haben sollten. Interviewt werden Männer und Frauen, die sich in Deutschland aufhalten. Folgende Kriterien bestimmen, wer zum Interview eingeladen wird:

- Abgeschlossene berufliche Ausbildung (Studium und Beruf)
- Herkunft (Afrikanische Herkunft)
- Hautfarbe (Schwarze)
- Sprache (Deutsch)
- Geografische Situation (Kleine Städte vs. große Städte: Coburg vs. Nürnberg, Berlin Hamburg, Frankfurt, Köln)

Das Alter der Befragten wird auf 18 bis 100 Jahre festgelegt. Es sollen sowohl männliche als auch weibliche Schwarze wie auch verschiedene Altersstufen befragt werden, um untersuchen zu können, ob schwarze Männer und Frauen gleiche rassistische Erfahrungen bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz machen, denn es kann vermutet werden, dass schwarze Frauen mehr Akzeptanz in der Gesellschaft finden als schwarze Männer. Ich will ebenfalls herausfinden, ob Afro-Deutsche, die hier geboren werden und fehler- und akzentfrei die deutsche Sprache bzw. einen regionalen Dialekt sprechen, andere oder wenige rassistische Erfahrungen machen als „andere“ Schwarze. Dieselbe Frage stelle ich mir bzgl. schwarzer Menschen mit einem deutschen Elternteil.

Ich befrage für diese Arbeit 20 Personen: 9 Frauen und 11 Männer, die mindestens 4 oder mehr Jahre legal in Deutschland leben. In der folgenden Tabelle werden die Basisdaten der Befragten aufgelistet:

Person	Alter	Migrationshintergrund	Aufenthaltstitel	Wohnort	Tätigkeit
Frau M001	39	Ghana	Deutscher Pass	Hamburg	Informatikerin
Frau L002	55	Nigeria	Deutscher Pass	Hamburg	Krankenschwester / Beraterin
Frau ALB003	35	Kamerun	Aufenthalts-genehmigung	Nürnberg	Master of Science (Controlling/Risiko-Management)
Frau FLA004	55	Uganda	Deutscher Pass	Coburg	Altenpflegerin
Frau AN005	29	Madagaskar	Deutscher Pass	Frankfurt	Krankenschwester
Frau GE006	29	Kamerun	Deutscher Pass	Nürnberg	Sozialarbeiterin
Frau KAT007	39	USA	Deutscher Pass	Coburg	Sozialarbeiterin
Frau CLA008	48	Äthiopien	Deutscher Pass	Coburg	Sozialpädagogin
Frau FAI009	30	Kenia	Aufenthalt	Landshut	Buchhaltung/ Informatikerin Hochschule
Herr ED010	31	Uganda	Deutscher Pass	Nürnberg	MA Wirtschaftsinformatik
Herr LA011	65	Benin	Deutscher Pass	Coburg	Arzt
Herr AM012	54	DR Kongo	Deutscher Pass	Nürnberg	Dr. Ingenieur Elektrotechnik
Herr ME013	32	Kamerun	Deutscher Pass	Frankfurt	Master Elektrotechnik / Ingenieur Elektrotechnik
Herr AL014	34	Kamerun	k. A.	Nürnberg	Software-Manager
Herr ST015	30	Nigeria	k. A.	Coburg	Software-Entwickler
Herr ROD016	39	Kamerun	k. A.	Nürnberg	Software-Entwickler
Herr ALBE017	50	Togo	Deutscher Pass	Nürnberg	Selbstständig als Vermögensberater
Herr JO018	43	Burkina Faso	Deutscher Pass	Nürnberg	Ingenieur Medizintechnik
Herr CR019	29	Ruanda	Deutscher Pass	Köln	Steuerassistent
Herr BB020	40	Togo	Deutscher Pass	Saarbrücken	Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Tabelle 6: Informationen über die Interviewpartner; eigene Darstellung.

Insgesamt werden 26 Interviews geführt, wobei allerdings 4 Interviews nicht die Kriterien für die Auswertung erfüllen und deshalb gelöscht werden. Bei den ersten 2 Interviewpartnern handelt es sich um 2 junge Frauen (18 und 20 Jahre alt) in der Ausbildung, die extreme Rassismuserfahrungen bei der Ausbildungssuche bzw. im Alltag machen. Da sie aber ihre Ausbildung noch nicht abgeschlossen haben, werden diese Interviews aus der Auswertungsliste entfernt. 2 weiteren Frauen fällt es schwer, Integrations- und Rassismuserfahrungen aus ihrer

Sicht zu schildern. Bei den Interviewpartnern handelt es sich um schwarze Männer und Frauen mit Migrationshintergrund aus verschiedenen afrikanischen Ländern und aus der afrikanischen Diaspora. 20 der Interviews finden auf Deutsch statt. 11 Interviews werden in der häuslichen Umgebung des Forschers geführt, 2 Interviews in der Kirchengemeinde in Nürnberg, 3 in den Räumlichkeiten der *People of African Descent*-Tagung in Berlin, 2 in einem Café in Nürnberg, 1 Interview in meinem Auto in Nürnberg, 2 im Büro des Afrika-Hauses in Nürnberg und 1 Interview im Büro des Befragten in Nürnberg. Im kommenden Abschnitt wird die Transkription der Interviews behandelt.

### 6.2.5 Die Transkription der Interviews

Qualitative Interviews sind anders als standardisierte Befragungen. Die auf Tonträger aufgenommenen Interviews werden im Rahmen der Auswertungsprozesse verschriftlicht. Die gespeicherten Audiodateien werden in ein Textformat für die Analyse übertragen (vgl. Mayring 2016, S. 89). Laut Sabine Misoch (2015) gibt es verschiedene Methoden der Transkription, die von der Forschungsfrage bzw. Analysemethode abhängig sind. Es gibt aber keine allgemeingültige Transkriptionsregel (vgl. Misoch 2015, S. 250). Auch Stephanie Vogt und Melanie Wemer (2014) sind der Meinung, dass die Entscheidung für eine bestimmte Form der Transkription von den Ressourcen, den Texten, dem Forschungsgegenstand und der Form der Datenauswertung abhängig sei (vgl. Vogt und Werner 2014).

Durch die Transkription findet die erste Datenreduktion statt. Vor dem Hintergrund der forschenden Person sollte vor der Transkribierung klar sein, welche Aspekte der qualitativen Daten für die Forschungsfrage relevant sind. Es stehen verschiedene Formen der Transkription zur Verfügung. Das Spektrum der Transkriptionsform reicht von einer Form, die sprachliche Feinheiten wie Auslassungen oder Betonungen im verschriftlichten Text darstellt, bis hin zu groben Formen, welche nur die Inhalte zusammenfassen (ebd.).

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit werden die Zeilen des Transkripts von 20 Interviews nummeriert und mit Zeitcodes versehen. Für das Zitieren dieser Interviews werden die Zeilennummern verwendet. Die erhobenen Daten im Rahmen der vorliegenden Arbeit – die Interviews – werden anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1999) ausgewertet. Die Methode setzt den Fokus der Analyse auf den Inhalt und nicht so sehr auf die Art des Sprechens des Interviewten (vgl. Vogt und Werner 2014; Schreier 2014).

Um aufgrund von sprachlichen Schwierigkeiten Missverständnisse zu vermeiden bzw. für eine bessere Lesbarkeit und Analyse der Daten findet in dieser Arbeit die geglättete Form der Transkription Anwendung. Das Gesprochene wird in einen gut lesbaren Text umgewandelt und Grammatikfehler werden nicht korrigiert (ebd.). Fülllaute wie „Ähm“ oder Lachen, Seufzen,

Weinen, Tonhöhe, Akzente, Betonung, Dehnung, Lautstärke, Sprechtempo, Pausen oder andere nonverbale Elemente werden nicht transkribiert (ebd.).

Für das unproblematische Zitieren, die Kodierung und Zuordnung bestimmter Aussagen bzw. Segmente der Interviews in Kategorien bei der Auswertung des Untersuchungsmaterials werden die Zeilen von transkribierten Texten nummeriert (vgl. Misoch 2015, S. 252 + 258).

Alle 20 Interviews werden vollständig transkribiert. Aufgrund des Datenschutzes und Schutzes der Privatsphäre werden die Transkripte nicht in dieser Arbeit veröffentlicht. Die Namen der Befragten werden signifikant verändert, um die Anonymität zu gewährleisten. Im nächsten Abschnitt wird gezeigt, wie die Informationsmenge aus den Interviews ausgewertet wird.

## 7 Auswertung der erhobenen Daten

In diesem Kapitel werden die Auswertungsmethode der Inhaltsanalyse sowie deren Ziel und die verschiedenen Formen ebenso expliziert wie die Gründe für die Entscheidung für diese Form der Auswertung und die Vorgehensweise der Inhaltsanalyse.

### 7.1 Definition und Ziel der Inhaltsanalyse

Die Interviews werden nach dem Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse gemäß Mayring (1999) ausgewertet. Im Mittelpunkt der Inhaltsanalyse steht eine fixierte, systematische, theorie- und regelgeleitete und an Gütekriterien orientierte Analyse sowie Interpretation von Kommunikation und Texten (vgl. Mayring 1994). Der „Text“, sprich das Datenmaterial, wird dabei nach dieser sehr strukturierten Methode Schritt für Schritt mithilfe von Kategorien bearbeitet und ausgewertet. Das Ziel der Inhaltsanalyse ist es, Schlussfolgerungen aus bestimmten Aspekten der Kommunikation zu ziehen (vgl. Vogt und Werner 2014; Schreier 2014; Mayring 2010, S. 12 f.).

Es gibt drei Grundformen der Inhaltsanalyse: die zusammenfassende, die explizierende und die strukturierende Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 1994).

Für die Auswertung der erhobenen Daten in dieser Arbeit erfolgt die Orientierung an der Grundform der strukturierenden Inhaltsanalyse. Das Ziel ist es, eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern. Diese Struktur wird in Form eines Kategoriensystems an das Material herangetragen. Alle Textbestandteile, die durch die Kategorien angesprochen werden, werden aus dem Material systematisch extrahiert (vgl. ebd.).

Mayring unterteilt die strukturierende Inhaltsanalyse in die formale Strukturierung (*will die innere Struktur des Materials nach bestimmten formalen Strukturierungsgesichtspunkten herausfiltern*), die typisierende Strukturierung (*will auf einer Typisierungsdimension einzelne markante Ausprägungen im Material finden und diese genauer beschreiben*), die inhaltliche Strukturierung (*will Material zu bestimmten Themen, zu bestimmten Inhaltsbereichen extrahieren und zusammenfassen*) und die skalierende Strukturierung (*will zu einzelnen Dimensionen Ausprägungen in Form von Skalenpunkten definieren und das Material daraufhin einschätzen*) (ebd.).

Für die vorliegende Forschungsarbeit wird die Analyse anhand der Kombination der Unterformen inhaltlich angelehnt. Für die Strukturierung des Analysematerials schlägt Mayring drei Strukturierungsschritte bzw. Techniken vor.

- Definition der Kategorien: *Es wird genau definiert, welche Textbestandteile unter eine Kategorie fallen.*
- Ankerbeispiele: *Es werden konkrete Textstellen angeführt, die unter eine Kategorie fallen und als Beispiele für diese Kategorie gelten sollen. Diese Ankerbeispiele haben prototypische Funktion für die Kategorie.*

- Kodierregeln: *Es werden dort, wo Abgrenzungsprobleme zwischen Kategorien bestehen, Regeln formuliert, um eindeutige Zuordnungen zu ermöglichen (ebd.).*

Auf diese Weise werden Skripte der Interviews, die eine Informationsmenge erhalten, die nicht relevant für die Forschungsfrage ist, mithilfe von „Suchrastern“ bzw. „Fundstellen“ reduziert. Die Informationen müssen reduziert werden, indem sich aus der Fülle des Interviewmaterials Kategorien bzw. Typen herausbilden, die ähnlich einem „Suchraster“ oder einer „Fundstelle“ dazu dienen, die wichtigen bzw. notwendigen Erkenntnisse für die Fragestellung zu extrahieren. Aus diesem Grund wird die Analyse und Interpretation der Interviews zerlegt und folgt einem zuvor festgelegten Ablauf, was das Vorgehen übersichtlich, nachvollziehbar und intersubjektiv überprüfbar macht (ebd.). Nach der Reduzierung wird der Text mithilfe von „Suchrastern“ zusammengefasst und nach Kriterien, die für die Auswertung relevant sind, sortiert, um Redundanzen, Widersprüche und Wiederholungen zu überprüfen (vgl. ebd.).

## **7.2 Ablauf der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse**

Udo Kuckartz (2018) schlägt sieben Schritte vor, um eine erfolgreiche, überprüfbare und nachvollziehbare Analyse von Interview-Skripten zu erreichen: 1) Die imitierende Textarbeit, 2) die Entwicklung thematischer Hauptkategorien, 3) die Kodierung des gesamten Materials mit den Hauptkategorien, 4) die Zusammenstellung der Textstellen und das induktive Bestimmen von Subkategorien, 5/6) die Codierung des kompletten Materials und 7) die Kategorien-basierte Auswertung sowie den Ergebnisbericht (vgl. Kuckartz 2018, S. 100 ff.).

Stephanie Vogt und Melanie Werner (2014) empfehlen in ihrem Aufsatz „Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse“ vier Schritte, die in der vorliegenden Arbeit angewendet werden. Im ersten Schritt geht es um die Erkundung von Daten. Der zweite Schritt befasst sich mit der Erstellung des Kategoriensystems. Hier gibt es zwei Unterpunkte: Die deduktive Kategorienentwicklung, die von der Fragestellung mithilfe der Theorie festgelegt wird, und die induktive Kategorienbildung, die aus der Interpretation der Analyse entsteht.

Nachdem Hauptkategorien und Unterkategorien bzw. Subkategorien festgelegt werden, erfolgt der dritte Schritt, das Kodieren der Interviews. Nach dem Kodieren der Interviews folgt als letzter Schritt der Analyse die Kategorien-basierte Auswertung des gewonnenen Materials (vgl. Vogt und Werner 2014, S. 49 – 64)

Im Folgenden erfolgt eine zusammenfassende Beschreibung der Schritte, die im Rahmen der Materialauswertung in dieser Arbeit unternommen werden.

### 7.2.1 Textaufbereitung

Nach einer vollständigen und sorgfältigen Transkribierung der aufgezeichneten Interviews ist die initiiierende Textarbeit der erste Schritt zur Auswertung der qualitativen Daten. Mithilfe der Forschungsfrage werden die Texte in der Tiefe studiert, zentrale Begriffe markiert und für die Analyse und die Forschungsfrage relevante und bedeutungsvolle Abschnitte notiert und gekennzeichnet. Einzelne Sequenzen des Gesprächs werden mit Kürzeln versehen und Argumente und Argumentationslinien analysiert. Die formalen (Länge des Gesprächs) und inhaltlichen Strukturen (Abbrüche, Abschnitte) werden identifiziert und betrachtet. Die unverständlichen und schwierigen Stellen werden ebenfalls gekennzeichnet. Man muss sich einen Überblick über die transkribierten Interviews verschaffen, indem man alle Interviews der Reihe nach liest und Auffälligkeiten sowie Ideen am Rand notiert bzw. im Memo festhält. Nach dem Durchlesen der Interviews kann man für jedes Interview einen Kurztitel bestimmen, welcher den jeweiligen Fall treffend charakterisiert. Eine kurze Fallbeschreibung bzw. Zusammenfassung kann bei der weiteren Materialauswertung behilflich sein. So werden die ersten fallübergreifenden Themen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede identifiziert sowie ggf. erste Thesen entwickelt, die in Memos festgehalten, im Verlauf der kategorienbasierten Auswertung überprüft und im besten Fall weiter für die Interpretation genutzt werden können (vgl. Kuckartz 2018, S. 56 – 57 + 101; Vogt und Werner 2014, S. 49 – 64).

### 7.2.2 Erstellung eines Kategoriensystems

Bei der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse werden Daten mittels Haupt- und Subkategorien strukturiert. Haupt- und Subthemen werden als Auswertungskategorie genutzt. Die Hauptkategorien bzw. die Hauptthemen oder Oberkategorien werden direkt mithilfe der Literatur, des Vorwissens oder der Voruntersuchungen von der Forschungsfrage abgeleitet (vgl. Kuckartz 2018, S. 101 – 103).

Stephanie Vogt und Melanie Werner (2014) vergleichen das Kategoriensystem mit einem Schubladensystem mit verschiedenen Fächern in den jeweiligen Schubladen oder einer Ordnerstruktur auf dem Computer. Sie schreiben diesbezüglich: *„Hierzu müssen Sie wissen, was genau die jeweilige Schublade und die einzelnen Fächer innerhalb der Schublade umfassen und unter welchen Bedingungen Sie eine Textstelle in eine bestimmte Schublade und dort in ein spezielles Fach einordnen dürfen. Sie benötigen also neben den Namen für die Kategorien auch eine Definition jede Kategorie und ggf. sogar spezifische Regeln, wann eine Textstelle einer bestimmten Kategorie zugeordnet werden darf“* (Vogt und Werner 2014, S. 49 – 64).

Zum Kategoriensystem gehören die Definition bzw. die Bezeichnungen für jede Kategorie, aber auch Ankerbeispiele und Kodierregeln (vgl. Kuckartz 2018, S. 102 – 104; Vogt und Werner, S. 49 – 64).



Definition der Kategorie: Für jede Kategorie muss genau beschrieben werden, was diese inkludiert.

Ankerbeispiel: Ankerbeispiele sind typische Interviewzitate, die nochmals verdeutlichen, welche Textstellen unter die jeweilige Kategorie fallen.

Kodierregel: Die Kodierregel beschreibt, welche Aspekte eine Textstelle enthalten muss, um einer bestimmten Kategorie zugeordnet werden zu dürfen. Die Kodierregeln helfen auch, die einzelnen Kategorien eines Kategoriensystems scharf zu trennen und das Zuordnen von Textsegmenten zu Kategorien zu erleichtern. Als „kodieren“ bezeichnet man das Zuordnen von Textstellen zu den entsprechenden Kategorien (vgl. Vogt und Werner 2014, S. 49 – 64).

Es gibt nicht zwangsläufig für jede Kategorie eine oder mehrere Unterkategorien. Für die Entwicklung von Unterkategorien schlägt Mayring die Kombination von induktiven und deduktiven Methoden vor, also die Kombination von strukturierender und zusammenfassender Inhaltsanalyse. Wie bereits erwähnt, werden die Oberkategorien von der Forschungsfrage abgeleitet (ebd.). Bereits beim Verfassen des Theorieteils der Arbeit – vor der Durchführung der Interviews aus der Theorie heraus, sprich deduktiv – werden die Hauptkategorien entwickelt. Sie sind die Grundlage für die Leitfadenerstellung. Für die vorliegende Arbeit werden vier Hauptkategorien festgelegt: Integration und Stellenwert der Arbeit, Rassismuserfahrungen, Zugehörigkeits- und Anerkennungsgefühl und Lösungsansätze. Die Unterkategorien werden induktiv aus der Analyse und der Zusammenfassung des Interviewmaterials entwickelt (ebd.).

In Anlehnung an die Fragestellung „Rassismus- und Integrationserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland“ reformuliere ich nach der ersten Sichtung des Materials vier Hauptkategorien: Integrationsverständnis, Rassismuserfahrungen, Auswirkungen und Lösungsansätze.

Die Kategorie Integrationsverständnis beschreibt sämtliche Aussagen, die zum Thema Integration getätigt werden. Unter Rassismuserfahrungen werden alle negativen Erfahrungen, die von den Befragten im Integrationsprozess, bei der Arbeitssuche oder auf dem Arbeitsplatz gemacht werden, erfasst. Die Kategorie Auswirkungen sammelt alle Äußerungen von Befragten bezüglich der Auswirkungen von Rassismuserfahrungen auf die Integration, den Integrationsstress und auf das Anerkennungs- und Zugehörigkeitsgefühl der Befragten. Zum Schluss werden alle Aussagen hinsichtlich Strategien unter der Kategorie Lösungsansätze zusammengefasst.

### 7.2.3 Kodieren der Interviews

Nach der Kategorienbildung werden die Interviews Zeile für Zeile farblich markiert und mit dem Ziel durchgearbeitet, sämtliche relevanten Textstellen einer Kategorie zuzuordnen. Für die

vorliegende Arbeit entspricht ein Segment oder eine Fundstelle mehreren Wörtern, die in einem Sinnzusammenhang stehen und der Kategoriendefinition entsprechen. Es kann vorkommen, dass mehrere Kategorien nicht trennscharf genug formuliert sind, sodass ein Textsegment mehreren Kategorien zugeordnet werden kann. In solch einem Fall kann man das Kategoriensystem nochmals prüfen bzw. überarbeiten oder evtl. neue Kodierregeln für diese Kategorie erstellen. Die Kodierung kann manuell, d. h. mit Buntstiften, oder mithilfe der Software MAXQDA erfolgen. Für die Kodierung im Rahmen der vorliegenden Arbeit wird die manuelle Methode gewählt (ebd.).

#### 7.2.4 Kategorienbasierte Auswertung

Dies sind die letzten Schritte bei der Auswertung von Interviews. Von der Kodierung der Textstellen über generalisierbare Aussagen hin zu einem wissenschaftlichen Ergebnistext erfolgt die Auswertung wie folgt (vgl. Kuckartz, 2018, S. 118 – 119; Vogt und Werner 2014, S. 49 – 64; Lamnek und Krell 2016, S. 462):

- a) *Zusammenfassung der Textstellen je Kategorie*
- b) *Beschreibung der Ergebnisse je Kategorie*
- c) *Interpretative Einordnung der Ergebnisse in einen größeren (theoretischen) Kontext und in die Diskussion*
- d) *Zusammenfassende Diskussion der Ergebnisse und Beantwortung der Forschungsfrage*

Nach der Sichtung bzw. dem Vergleich aller Kategorien werden Auffälligkeiten, erste Ideen sowie erkennbare Muster herausgearbeitet. Zu diesem Zeitpunkt kann ich Erklärungsversuche und Vermutungen aufstellen, die ich später anhand der Theorien in dieser Arbeit abgleichen muss. Im folgenden Kapitel wird jedes Interview nach Haupt- und Unterkategorien codiert und ausgewertet.

### 7.3 Inhaltsanalyse des Interviewmaterials und Darstellung sowie Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Darstellung und die Diskussion der Ergebnisse der Inhaltsanalyse vorgestellt. Zuerst werden die Befragten und die Ursache ihrer Migration nach Deutschland vorgestellt, danach wird die Auswertung entlang der Kategorien vorgenommen.

Die vier Haupt- bzw. Oberkategorien dieser Arbeit werden nach der ersten Durchsicht der Interviews in verschiedene Unterkategorien unterteilt.

Die Oberkategorie Integration umfasst die Unterkategorien: Migrationsursache und Integrationsverständnis, Grad der Integration, Probleme bei der Integration, Vorleistung des Staats, Eigenleistung (Motivation sich zu integrieren bzw. was hat der Immigrant selbst getan, um sich

zu integrieren), gelungene Integration (aus Sicht der Befragten) und Stellenwert der Arbeit für die Integration.

Die Unterkategorien der Hauptkategorie Rassismuserfahrungen sind SOLL-Erfahrungen, sprich positive Erfahrungen (Erfahrungen der Unterstützung bzw. Hilfsbereitschaft, Gefühl angenommen zu werden von Kollegen oder keine Probleme bei der Arbeitssuche), IST-Erfahrungen bzw. negative Erfahrungen (typische Rassismuserfahrungen von Schwarzen aufgrund der Hautfarbe, bspw. bei der Wohnungssuche und/oder Arbeitssuche, subtile Rassismuserfahrungen bei der Arbeitssuche und/oder am Arbeitsplatz).

In der Kategorie Auswirkungen der Erfahrungen geht es um Integrationsstress, Umgang mit Integrationsstress und Rassismuserfahrungen sowie Auswirkungen von Arbeitslosigkeit und Rassismuserfahrungen auf die Integration.

Die Hauptkategorie Lösungsansätze beinhaltet die Erwartungen, Empfehlungen, Ängste und Hoffnungen der Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland.

### 7.3.1 Hauptkategorie Integration

Eine Vielzahl von Themen wird in den Interviews angesprochen und die Befragten erzählen ausführlich von ihren Rassismus- und Integrationserfahrungen. Ihre Antworten bieten Einblicke in die Lebenslagen der Teilnehmer, die vorliegend naturgemäß nur partiell wiedergegeben werden können. Unter der Hauptkategorie „Integration“ werden Aussagen bzw. Antworten der Befragten zur Frage „was sie unter Integration verstehen“, subsumiert. Die Hauptkategorie beinhaltet die Migrationsursache, das Verständnis von Integration aus Sicht der Befragten, den Grad der Integration, die Motivation sich zu integrieren, die eigene bzw. die Leistung der Aufnahmegesellschaft und den Stellenwert der Arbeit für die Integration und Menschen afrikanischer Herkunft.

#### 7.3.1.1 *Was bewegt Menschen afrikanischer Herkunft?*

Eine offene Frage wird an die Befragten gestellt, die ihnen im Rahmen des Interviews die Möglichkeit geben soll, frei von ihren Erfahrungen in Deutschland zu berichten und dabei selbst zu entscheiden, welche Aspekte ihrer Lebenslage sie ansprechen wollen. Die Antworten auf die Frage „Wie ist das Leben in Deutschland?“ wirft einen Blick auf die vielfältigen Aspekte der Lebenslage der Befragten zum Zeitpunkt der Interviews. Die Erzählungen lassen sich in drei Felder unterteilen: Blick in die Vergangenheit, Blick in die Zukunft und das aktuelle Lebensumfeld.

## Blick in die Biografie

Die Befragten thematisieren in ihren Erzählungen die schwierigen Lebensbedingungen nach der Einreise nach Deutschland, z. B. die Schwierigkeiten bezüglich der Wohnungssuche, des Anschlusses an Mitmenschen, des Kulturschocks und des Studiums bzw. des Einstiegs nach dem Studium.

Frau L002 berichtet über ihre Erfahrungen in Nigeria vor der Einreise nach Deutschland und über erste Erfahrungen als Schwarze in Deutschland. Da sie die deutsche Staatsangehörigkeit hat und deutsch spricht, entscheidet sie sich, in ihre Geburtsstadt Hamburg zurückzukehren. Als sie in Deutschland ist, erlebt sie die andere Seite ihrer Identität. In Nigeria ist sie eine Weiße, in Hamburg ist sie eine Schwarze und wird entsprechend behandelt. Ihr Integrationsverständnis ist also von den Erfahrungen in Nigeria und Deutschland geprägt. *„Ich habe meine Ausbildung zur Krankenschwester gemacht, habe dort auch in der Pflege schon sehr viel rassistische Übergriffe erlebt, sowohl von dem Kollegenteam, auch von den Patienten, da sind oft verbale Äußerungen gewesen oder so Dinge wie wenn man den Kaffee serviert und fragt: „Wie möchten sie gerne ihren Kaffee haben?“ und dann kommt: „Naja, so wie sie“. Und das war dann schon immer so Anspielungen immer wieder auf die Farbe, oder dass man mich ständig mit der Reinigungsfrau verwechselt hat, oder mir das einfach nicht anders zugetraut hat. Naja, jedenfalls habe ich mich durchgekämpft“* (L002, Z. 45 – 55).

Frau ALB003 erzählt von den Schwierigkeiten, sich in Deutschland als Frau afrikanischer Herkunft zu integrieren. Es ist schwer, deutsche Freundinnen zu finden. *„Ja, es ist meiner Meinung nach viel schwieriger für eine Frau sich zu integrieren in Deutschland. Ich denke, die Männer sind viel lockerer drauf, die sind vielmehr offen und sie haben meistens gemeinsame Interessen, zum Beispiel sie treiben gerne Sport. Männer in Deutschland treiben gerne Sport, das ist viel einfacher Freunde zu finden, mit wem man Fußball spielen kann oder Basketball oder andere männliche, also zumindest typisch männliche Aktivitäten unternehmen kann. Bei Frauen, das ist schon anders, weil auch zum Beispiel, wie man sich kleidet, das ist total anders. Am Anfang trägst du gerne deine Kleider oder deinen Rock und die anderen Mädchen, deutschen Mädchen, finden das komisch, finden das anders und du bist nicht die erste Person, an die sie denken, wenn sie den Geburtstag zum Beispiel feiern sollen. Deswegen, das ist sehr viel schwieriger“* (ALB003, Z. 91 – 100).

Sie lernt die deutsche Sprache und kann lesen und schreiben, aber sie hat Angst zu sprechen bzw. ihre Gedanken frei auszudrücken, um Fehler zu vermeiden. Wenn sie aber schweigt, denken ihre Gesprächspartner, bspw. an der Universität im Rahmen einer Gruppenarbeit, dass sie nicht klug genug bzw. dumm sei und nichts beitragen könne. *„Zum Beispiel an der Uni auch, wenn die Leute dich sehen als Schwarze, denken die meisten, dass du nicht klug genug bist. Man sieht das, wenn man zusammenarbeiten muss, weil, es gibt an der Uni Projekte, die man unbedingt zusammen bearbeiten soll. Am Anfang will keiner mit dir die Hausarbeit oder die Gruppenarbeit machen, weil sie denken, du bist doof und du wirst nichts zu der Arbeit beitragen“* (ALB003, Z102 – 107).

Die Kultur, das Wetter, der Umgang mit Menschen, die Umwelt – alles ist neu für sie in Deutschland und eine Quelle von Stress und Frustration: *„Und das macht das Ganze einfach schwieriger für dich, manchmal kommst du an die Uni und du bist selber schon unter Druck oder selber gestresst“*

(ALB003, Z. 134 – 135). *Du bist manchmal auch frustriert, weil, das ist für dich auf einmal alles neu*  
(ALB003, Z117 – 118).

### **Das aktuelle Lebensumfeld**

Es folgen die Erzählungen zur aktuellen Lebenssituation der Befragten bzw. was sie in Deutschland im Vergleich zu Afrika oder anderen Ländern der Welt schätzen.

Auf die Frage „Wie ist das Leben in Deutschland?“ antwortet Herr LA011: *„..., dass in Deutschland man gewisse Freiheit hat, ja, genießt. Man kann sich frei bewegen, man kann seine Meinung äußern. Ja, und wenn man, eine Arbeit hast, kann man gut leben“* (LA011, Z. 3 – 6).

Herr ROD016 fühlt sich integriert, weil er im Chor singt (ROD016, Z. 44 – 45). Um seine Integration in Deutschland zu erklären, vergleicht er seine Zeit in Kanada mit der in Deutschland. Er hat Deutschland verlassen, weil er sich ausgegrenzt gefühlt habe: Er wird regelmäßig von der Polizei kontrolliert. Und wenn er im Bus sitzt, setzt sich niemand auf den freien Platz neben ihm. Obwohl er Erfahrungen mit Alltagsrassismus macht, hat er den Eindruck, dass sich die Lage in Deutschland im Zeitraum, als er in Kanada ist, verändert. Er habe aber auch an seiner Einstellung gearbeitet und kann deshalb die positive Entwicklung in Deutschland wahrnehmen. Seine Situation und die seiner Frau sei in Deutschland besser als in Kanada. Wenn man in Deutschland qualifiziert ist, könne man arbeiten; in Quebec, Kanada, sei die Willkommenskultur nur eine Fassade. Die Deutschen seien viel offener als die Kanadier. *„All diese Erfahrungen haben dazu geführt, dass ich Deutschland verlassen wollte und somit hatte ich ebenfalls im Laufe des Studiums begonnen, mich für das kanadische Immigrationsprogramm zu bewerben. Das habe ich ebenfalls bekommen und bin dann 2010 nach Kanada ausgewandert, wo ich dann acht Jahre gelebt habe. Und obwohl es dort so schien, als würde man integriert sein, habe ich ebenfalls schnell feststellen müssen, dass es nur eine Fassade war, weil letztendlich hatte man die gleichen Schwierigkeiten. Was ich von Freunden mitbekommen habe. In Informatik hat man immer einen so großen Bedarf und dann spürt man so etwas nicht unbedingt, aber was ich von Freunden gehört habe, andere Leute, die Ingenieurwissenschaften studiert haben, die in Kanada nicht arbeiten durften und hatten immer kleine Jobs. Dadurch, dass meine Frau ebenfalls Medizin studiert hat und in Kanada nicht einfach so ihren Beruf ausüben durfte, war es schwierig für uns. Aus diesem Grund sind wir zurück nach Deutschland. Das heißt, da kommen wir ebenfalls mit einem anderen Mindset, wenn ich das so sagen darf, zurück und glücklicherweise haben wir festgestellt, dass die Leute viel offener sind. [...] Wie gesagt, wenn man in Kanada ankommt, ist alles viel offener und viel leichter, weil da sind viele Schwarze. Da hat man den Eindruck, hier bin ich mehr integrierter als in Deutschland. Allerdings, wenn die Leute sich dann auf Jobsuche begeben, dann haben sie immer diese Mauern. Wenn man als Schwarzer kommt, wird man, wenn keine Wahl da hat, übernommen, aber da hat man eine unsichtbare Grenze, die man nicht überschreiten kann. Als Schwarzer hast du keine Chance, da weiterzukommen. In Deutschland, wenn du kompetent bist, hast du die Möglichkeit. Wenn es jetzt um eine Stelle geht, wo es viele Deutsche gibt, die die gleiche Qualifikation haben, klar, hast du Nachteile, muss man ehrlich sagen. Aber in Kanada ist es so, ebenfalls, wenn du der Einzige bist, der diese Qualifikation hat, sehen die Leute schlecht, dass da ein Schwarzer jetzt als Chef antritt. Und da bist du ausgeschlossen“* (ROD016, Z. 50 – 64 + 87 – 98).

## Blick in die Zukunft

Die Befragten werden interviewt, wovor sie Angst hinsichtlich ihrer Zukunft haben. Die Mehrheit der Befragten äußert sich, dass sie keine Angst bezüglich ihrer Zukunft in Deutschland hätte, sondern Bedenken. Sie verweisen auf die Demonstrationen von PEGIDA, auf die rechte Gewalt und den Aufstieg der AfD, wobei sie nicht die 20 Prozent AfD-Wähler als Bedrohung sehen, sondern dass die restlichen 80 Prozent ihre Meinung ändern könnten. Des Weiteren befürchten sie verbale und körperliche Übergriffe. Wenn die wirtschaftliche Lage sich verschlechtern und dadurch die Arbeitslosigkeit steigen würde, könnte die Rechte erstarken. Die ersten, die unter solch einer Entwicklung leiden würden, wären die Schwarzen. Aus diesem Grund sei eine starke Wirtschaft gut für die Menschen afrikanischer Herkunft.

GE006: *„Ich habe auch für meine Community Angst, dass es dadurch schwerer für uns wird. Wenn die Deutschen dieses Empfinden haben, dass es für sie nicht reicht, wird das nach außen getragen und wir als Afrikaner stehen da, alleine wegen der Hautfarbe, als schlechteste da. Und es wird gesagt, dass alle Afrikaner hierherkommen und die Arbeitsstellen wegnehmen. Also ich möchte auf jeden Fall nicht, dass es dazu kommt. Egal, was passiert, Schwarze sind immer am schlechtesten dran, weil die anderen wenigstens weiß sind und man sieht nicht sofort, dass man Ausländer sein könnte. Aber als Schwarze, sieht man auf 100 Meter sofort, der ist schwarz und nimmt mir meine Arbeitsstelle“ (Z. 560 – 566).*

Andere Befragte haben Angst um ihre Kinder, dass sie genauso diskriminiert werden wie sie, weshalb ein Anti-Diskriminierungsgesetz notwendig sei. Diejenigen, die keine Angst haben, sehen ihr Leben nicht so eng mit Deutschland verbunden. Sie haben Afrika als Rückzugsgebiet definiert und glauben, dass Deutschland auch in Zukunft nicht auf ihre Kompetenzen verzichten kann. Sie seien für zukunftssträchtige Bereiche qualifiziert. Es folgt eine Aussage, die die Ängste von Schwarzen bezüglich der Zukunft ihrer Kinder in Deutschland widerspiegelt bzw. zusammenfasst: *„Ich bin jetzt im Alter, wo ich nicht mehr viel nach vorne gucken, aber für meine Kinder. Man sieht was jetzt passiert und kriegt doch Angst. Man merkt zum Beispiel am Spielplatz oder im Verein wo die Kinder sind, dass da Diskriminierung gibt. Sogar beim Training werden die benachteiligt, das sind Sachen die ich da merke, es ist nicht so sauber. Habe auch so gemerkt, dass die ausländischen Kinder weniger zum Ansatz kommen, weil die öfter gewechselt werden und andere Kinder werden nicht so oft gewechselt, auch wenn die nicht gut sind. Und es sind solche Situationen, wo man zum Nachdenken kommt. Man macht sich Sorgen. Wie gesagt solange noch keine verbindlichen Gesetze gibt, gegen Diskriminierung, habe ich Angst für meine Kinder“ (LA011, Z. 257 – 264).*

### 7.3.1.2 Integrationsverständnis

Der Begriff Integration hat verschiedene Facetten. In der Politik, Öffentlichkeit, im juristischen Bereich, in der Wissenschaft sowie im Alltag hat das Wort unterschiedliche Bedeutungen. Obwohl es keine einheitliche Definition der Integration von Zuwanderern gibt, ist es wichtig, die Zielgruppe der Integrationspolitik zu befragen, was sie unter Integration versteht (vgl. Foroutan

2019; Gögercin 2018, S. 178; Koch 2018; Mansour 2018; Koopermanns 2017; Al-Mafaalani 2018; Nestvogel 2014, S. 145 – 149).

Auf die Frage, was sie unter Integration verstehen, verwenden 14 der Befragten Ausdrücke wie „sich anpassen“, „die Kultur des Landes erlernen“ oder „die Regeln befolgen“, welche die individuelle Assimilations- und Integrationsbereitschaft der Befragten signalisieren. Gleichzeitig gibt es auch Erzählungen, die Integration als wechselseitigen Prozess sehen und erwarten.

#### 7.3.1.2.1 Bereitschaft zur individuellen Assimilation

Alle Aussagen, die eine explizite individuelle Bereitschaft, sich an Kultur, Werte, Sprache und Regeln der Aufnahmegesellschaft anzupassen, erkennen lassen, werden dieser Dimension zugeordnet. In Anlehnung an Essers Verständnis von Integration (1999, 2001) fallen Aspekte der Integration in diese Kategorie, die kulturelle Assimilation, d. h. bspw. der Erwerb der deutschen Sprache, das Kennen und Verstehen der deutschen Kultur, der Lebensarten, der Gewohnheiten, der Mentalität, der Gesetze und Spielregeln bis hin zu Anpassung (vgl. Scherr und Inan 2018, S. 203 ff.; Nestvogel 2014, S. 150 – 154; Gögercin 2018, S. 176 – 178; Koch 2018).

Für Herrn LA011 ist Integration ein „Lernprozess“. Man müsse die Sprache lernen und die Bräuche und Gewohnheiten des Landes annehmen. *„Unter Integration in einem Umfeld verstehe ich, also das ist ein Prozess des Lebens in einem Umfeld, der dazu führt, dass man sich in dem Umfeld wohlfühlt, dass man, wie nennt man? Die Gebräuche, die Gewohnheiten das Umfeld annimmt, damit man in Harmonie dort leben kann. [...] Die Integration setzt bestimmte Voraussetzungen voraus, wenn man irgendwo hinkommt, wo man, wo eine andere Sprache gesprochen wird, muss man die Sprache lernen. Wenn man die Sprache gut kann, dann muss man sich mit den Gewohnheiten vertraut machen. Ja, und man darf sich nicht gegen Veränderungen wehren versperren, muss man auch Veränderungen akzeptieren. Ja. Wenn ich in einem Land gehe, wo ich als Gast bin, muss ich die Gewohnheit dieses Landes oder dieser Gastgeber akzeptieren. Ich muss zwar meine nicht vergessen, aber ich muss auch was Neues hinzulernen. Das ist ein Lernprozess. Ja ja, wenn man das gelernt hat, dann kann man sich gut integrieren“* (LA011, Z. 18 – 28).

Herr AM012 definiert Integration als „das Erlernen der Kultur des Aufnahmelandes“. Hinsichtlich Integration spricht er von „Kultur lernen, Werte, Regeln der Gesellschaft leben, ohne die Herkunft bzw. eigene Identität bzw. Herkunftswerte zu vergessen“. *„Unter Integration verstehe ich einfach bereit zu in eine neue Kultur zu kommen das bedeutet man lernt die Werte von der Kultur, man lernt die wichtigen sozial Aspekte in dieser Gesellschaft und man lebt nach den Regeln dieser Gesellschaft, ohne seine Herkunftswerte zu vergessen. Weil ich glaube irgendwie man bleibt einfach in Verbindung mit der Heimat, ja, aber integriert sich in der neuen Gesellschaft“* (AM012, Z. 16 – 20).

Frau L002 fühle sich als Mensch und nicht als Hautfarbe. Sie bräuchte deshalb keine Integration. Aber wegen der Umgebung sei Integration notwendig. Sie definiere Integration wie eine „Anpassung bzw. Orientierung“: *„Was natürlich die Umgebung ausmacht, wo ich mich gerade befinde, muss man natürlich sich etwas orientieren, das heißt auch man lernt automatisch die Sprache, oder sollte zumindest sich*

*mit der Sprache auseinandersetzen, auch mit der Kultur der Menschen, wie sie sich ... da gibt es so bestimmte Regeln, im Alltag, was ist höflich und was nicht so ... das Soziale miteinander umgehen. Wobei ich als beides, als Mensch und ich seh mich nicht immer als eine Hautfarbe, die unbedingt jetzt sich anpassen muss, sondern ich gehöre zu beiden Seiten und es gehört ... Integration heißt nicht, ich muss mich komplett anpassen, sondern meine Umgebung muss sich auch an mich anpassen, bzw. mich akzeptieren, auch mit meinen Werten“ (L002, Z. 70 – 78).*

Hinsichtlich ihres Verständnis von Integration verwendet Frau ALB003 verschiedene Begriffe bzw. Ausdrücke, um diese zu beschreiben: Teil der Gesellschaft werden, sich nicht absondern, mit Menschen klarkommen, die Kultur des Landes verstehen bzw. lernen, nach dem Motto „andere Kultur, andere Sitten“: *„Für mich bedeutet es einfach, die Kultur des Landes zu lernen und etwas davon profitieren, für mich selbst, damit ich einfach mit den Leuten hier auch gut umgehen kann. Weil ich denke, wenn man nicht versteht, wie das Leben hier in Deutschland läuft, wie die Leute denken, die Denkweise, dann kann man sich nur sehr schlecht integrieren. Und kann man auch nur schlecht mit den Leuten umgehen. Für mich war das schon wichtig, mich zu integrieren, weil, ich wollte nicht so abgesondert in der Gesellschaft leben. Ich wollte Teil der deutschen Gesellschaft sein“ (ALB003, Z. 42 – 52).*

### **Sprache als Schlüssel zur Teilhabe**

Als Querschnittsthema aller geführten Interviews ist der Erwerb der deutschen Sprache zu erkennen. Das Erlernen der deutschen Sprache wird als Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt wie auch für die Beziehungen zu Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft gesehen (vgl. OECD 2017, S. 8; Struck 2018, S. 106; Grote und Tangermann 2018, S. 20).

Für Herrn ROD016 bedeutet Integration, „in Deutschland Fuß zu fassen“. *„Integration ist für mich, als dass ich als Ausländer in Deutschland Fuß fasse, sowohl privat als ebenfalls beruflich. Und alles, was dazu ebenfalls beiträgt“ (ROD016, Z. 37 – 39).*

Die Befragten sind der Meinung, dass man in Deutschland nicht Fuß fassen, teilhaben und miteinander leben kann, wenn die deutsche Sprache nicht gesprochen wird.

Integration bedeutet für Herrn BB019 in erster Linie in Deutschland „klarkommen bzw. die Sprache lernen“: *„Erst einmal, dass man die Sprache kann und dass man auf der Arbeit mit den Leuten klar- kommt, dass man sich wohl fühlt. Dass man auch einen Teil der Kultur von hier lernt, wie die Deutschen hier leben sozusagen. Man versucht, sich zu integrieren“ (BB019, Z. 48 – 51).*

Laut Frau FLA004 bedeutet Integration, die „deutsche Sprache zu lernen und sich anzupassen“. Im Interview betont sie die Wichtigkeit der Sprache und Arbeit, um sich überhaupt in Deutschland integrieren zu können. Sie benutzt das Wort „anpassen“ als Synonym für Integration: *„[...] dass man sich irgendwie anpassen soll oder anpassen soll. Ich finde, das ist eine sehr wichtige Frage, weil man muss sich integrieren. Weil ich lebe in diesem Land, Ich muss mich versuchen, die Menschen zu verstehen, das war mir klar, dass wenn ich jetzt nach Deutschland komme, das erste was ich machen werde, ist die Sprache zu lernen, damit ich mich verständigen kann mit meinen Mitmenschen in Deutschland. In der Gesellschaft sich anpassen, mit den Menschen zu reden. Ohne dass ich die Sprache lernen kann, kann er ebenfalls mich nicht integrieren. Dann bin ich in meine eingeschlossene Welt. Da kommt keiner an mich heran und ich komme nicht an*



den Menschen heran. Es ist sehr wichtig. Und das habe ich ebenfalls gemacht, dass ich die Sprache bestes lernen kann und mit anderen Menschen kommunizieren. Das ist sehr wichtig“ (FLA004, Z. 119 – 128).

Für Herrn ME013 ist die Sprache bedeutend für den Erwerb der „Alltagskompetenz“. Er verstehe nicht, warum Menschen nach Deutschland kommen und nach 10 Jahren kein Wort Deutsch sprechen. Integration bedeutet für ihn Alltagskompetenz besitzen, *„das heißt die Kultur kennenlernen und mit ihr klarkommen, die Sprache sprechen, sich anpassen bzw. versuchen, wie ein Deutscher zu leben: Das ist genau, wo der Knackpunkt ist. Normalerweise, wenn du hier ankommst, musst du immer versuchen, zu den Leuten zu reden. Für mich, das ist erst mal im Vordergrund, das Wichtigste. Das machen wir leider nicht. Viele Ausländer, wenn sie hier herkommen, die suchen sich irgendeinen aus ihrem Land. Das ist erst einmal schlecht, weil, du sprichst kaum die Sprache, die du eigentlich beherrschen solltest. Du sprichst die ganze Zeit hier entweder Französisch oder Englisch oder was weiß ich. Und das ist natürlich schlecht. Da sage ich schon, die Integration bei mir fing erst mit der Sprache an“* (ME013, Z. 3 – 11).

### **Integration wird als Unterdrückung erlebt**

Mit dem Druck sich anzupassen, die Sprache zu erlernen, die Kultur zu verstehen, sich „normal“ zu verhalten und Teil der deutschen Gesellschaft zu werden, erleben die Befragten Integration als „Pflicht“, „Druck“ und „Unterdrückung“.

Frau L002 spricht während des Interviews regelmäßig von ihren zwei Seiten. Sie erlebt in diesem Kontext die Integration als „Unterdrückung von einer Seite, der afrikanischen Seite“: *„Mir wurde eine Sprache aufgezwungen und jetzt soll ich hierher kommen und die Werte eines Volkes wo ich auch meine Wurzeln habe und wer ich bin, ja wer ich bin und ich seh das irgendwie nicht, ich muss nicht integriert werden, ich bin, wer ich bin und ihr habt mich auch anzunehmen und ich hab eure ... ich vertrete ja auch eure Werte, das sind ein Teil eurer Werte, dadurch dass ich schon beide Seiten bin, gehören diese Werte jetzt, die aus Afrika kommen, auch schon hierher, also meine afrikanische Seite muss hier auch akzeptiert werden, weil ich beide Seiten habe und ich bin das, was hier ist. Ich hab zum Beispiel am Anfang versucht vieles, viele meiner Seiten zu unterdrücken, das heißt, ich hab meine Wahnsinns laute Seite, ich liebe Lärm, ich liebe mich ausdrücken zu können, mit meiner nigerianischen Seite und das ist einfach auch ein Teil von mir und wurde immer wieder, ich nenne es jetzt einfach einmal reglementiert nicht so laut zu sein, nicht so viel zu lachen, nicht [...] Ich bin integriert, aber das Volk hier ist nicht integriert, das heißt, sie akzeptieren nur die Seiten von mir, die, wenn ich alle meine anderen Seiten unterdrücke, wird das akzeptiert ... ich muss mich reduzieren, in meiner Person“* (L002, Z. 85 – 92 und Z. 103 – 106).

Für Frau M001 ist *„Integration „Druck und Pflicht“: Ich finde es problematisch, weil es wie gesagt hat, immer nur von einer Seite erwartet wird, dass man sich anpasst. Es heißt ja, lern Deutsch, lern die Sprache, verstehe unsere Kultur und ganz viele Anforderungen“* (M001, Z. 28 – 30).

#### **7.3.1.2.2 Alternative Integrationsvorstellung**

Hierunter fallen Aussagen, welche das Assimilationsverständnis von Integration strikt ablehnen. Es müsse ein Konzept beidseitiger Integration oder Mehrfachintegration und multikulturelle bzw. plurale Lebensentwürfe geben, ohne die eigene Kultur abzugeben (vgl. Nestvogel 2014, S. 152 – 153). Die alternative Integrationsvorstellung wird in drei Dimensionen unterteilt:

*Composite culture* (zusammengesetzte Kultur), Mehrfachintegration und die Anforderung an Mehrheitsgesellschaft.

### **Composite culture**

Dieser Begriff betrifft die *Mainstream*-Gesellschaft, die im Prozess der Einwanderung ihre „nationale Homogenität“ in Richtung einer „wechselseitigen Durchdringung verschiedenartiger kultureller Praxen und Überzeugungen“ verändert. Beispiel für eine *composite culture* ist die Berücksichtigung von Migrantensprachen in nationalen Bildungsinstitutionen und der Wandel der Aufnahmegesellschaft hin zu etwas Neuem (vgl. Nestvogel 2014, S. 153).

Frau M001 fordert von der Mehrheitsgesellschaft Offenheit, Gemeinsamkeit und Bereitschaft von ihrer Kultur, der afrikanischen Kultur, zu lernen. Sie führt diesbezüglich aus: *„Es heißt ja, lern Deutsch, lern die Sprache, verstehe unser Kultur und ganz viele Anforderungen und das kann ich alles machen, aber wenn die anderen nicht bereit sind, mich zu verstehen, woher ich komme, was meine Kultur ist, dann kommen wir trotzdem nicht zusammen, weil da bin ich in der Gesellschaft integriert, aber die nicht integriert in dem, was ich bin. Und das finde ich problematisch. Ich glaube aber, das ist eigentlich eine Sache, die nur funktionieren kann, wenn wir es gemeinsam tun“* (M001, Z. 29 – 33).

Gemäß Frau GE006 ist Integration „ein friedliches Zusammenleben von verschiedenen Kulturen und ein freundschaftlicher Umgang miteinander“: *„Integration bedeutet für mich das Zusammenleben in Deutschland mit den verschiedenen Herkunftskulturen, mit den verschiedensten Kulturen. Es gibt ja viele unterschiedliche Leute in Deutschland. Und für mich bedeutet das einfach das Zusammenleben hier, also in Frieden, freundschaftlich miteinander umzugehen und sich gegenseitig zu unterstützen und sich ein Stück von der deutschen Kultur zu erleben, damit man sich auch nach mehreren Jahren in Deutschland wie zuhause fühlt sozusagen. Das ist meine Sicht der Sache“* (GE006, Z. 63 – 68).

Integration bedeutet für Herrn CR020 Teilhabe, aber nicht Assimilierung: *„Integration: Das heißt nicht, dass man jetzt seinen Glauben aufgeben musst, das heißt nicht, dass man seine Kultur aufgeben muss, seine Sprache. Oder auch, dass man dem Nachwuchs sagt, ihr sollt jetzt das alles abgeben. Integration heißt für mich teilhaben und respektieren, akzeptieren. Aber von beiden Seiten. Integration heißt, man gehört dazu, man gehört komplett dazu. Dann sage ich nein. Weil, es gibt wirklich diese Situation, nicht jeden Tag, aber es gibt Situationen, wo ich merke, ich gehöre nicht dazu. So, ja“* (CR020, Z. 75 – 79 + 111 – 117).

### **Mehrfachintegration**

Unter Mehrfachintegration wird verstanden, dass der Migrant sich sowohl in der Aufnahmegesellschaft als auch in seiner *Community* (ethnische Herkunft) integriert. Man spricht von Mehrfachzugehörigkeit. In diese Unterkategorie fallen Aussagen von Befragten, die ihre Zugehörigkeit zur schwarzen *Community* und Afrika sowie zu Deutschland bzw. die Erhebung und/oder Ernennung einer eigenen Kultur als wichtig einstufen (vgl. Gögercin 2018, S. 176 – 178; Nestvogel 2014, S. 153 – 154).

Für Herrn JO018 bedeutet Integration „miteinander leben“. Er umschreibt Integration mit zurecht kommen, miteinander leben, Respekt bzw. Akzeptanz von Unterschieden und keine

**Assimilation:** *„Assimilation ist so, wenn man sich verleugnet und nicht mehr irgendwie seine Identität haben will. Ich bin nun mal Afrikaner und ich bleibe Afrikaner. Das ist so. Ich bin nun mal schwarz. Manche versuchen vielleicht die Haut oder weiß ich nicht anders [...] Wie auch immer. Das ist für mich etwas Anderes. Wenn man kein Selbstbewusstsein hat, ja, und man nicht mehr an sich selber glaubt, das ist dann der Versuch, nur wie die anderen zu sein. Das ist gefährlich, jaja. Aber unter Integration verstehe ich, jeder macht da seine Unterschiede auch, aber dann mit Respekt dem anderen gegenüber, sozusagen, um zusammen in einer Gesellschaft zu leben. Dass man dann gemeinsam etwas Größeres erreichen kann, trotz dieser Unterschiede zusammen etwas erreicht, ja“ (JO018, Z. 63 – 66 + 70 – 76).*

Für Herrn ALBE017 ist Integration „ein Kampf“. Er musste viel kämpfen, weshalb im Laufe des Interviews mehrmals die Begriffe „Kampf“ oder „kämpfen“ vorkommen. Vor diesem Hintergrund stört ihn der Begriff Integration. Der Begriff sei „arrogant“, nicht im negativen Sinne, sondern weil er voraussetze, dass alle Menschen gleich seien und Integration auf gleicher Augenhöhe erfolgen müsse: *„Und jeder muss, jede Community muss kämpfen, in höchste Ebene zu kommen. Also wenn beide in höchstes Niveau sein, auf sich, sie schauen sich auf gleiche Augenhöhe. Dass jemand integriert jemanden für mich ist wie ..., weil integriert heißt, jemand ist groß und alle kommen herein. Also so hab‘ ich immer Problem mit diesem Thema, mit diesem Wort, ich komme nicht klar mit dem Wort. Ich komme nicht klar mit ... Für mich wäre ein Zusammenleben ... ich bringe meine Kultur, ich bringe meine Kompetenz, meine alles was ich kenne, alles was es mir betrifft, bringe ich genauso. Und du bringst deins. Und wir machen das zusammen ... Damit die beide Community nach vorne geht, Gemeinschaft nach vorne geht“ (ALBE017, Z. ).*

### **Forderungen an die Aufnahmegesellschaft**

Integration wird definiert als der *„Zusammenhalt von Teilen in einem systemischen Ganzen“* und hängt nicht allein von der Bereitschaft der Migranten ab, sondern von der Aufnahmegesellschaft, nämlich Vorleistungen für Integrationsmöglichkeiten anzubieten. Das heißt, die *„Akzeptanz der Zuwanderer durch die Aufnahmegesellschaft“* ist eine Voraussetzung für die Integration (vgl. Nestvogel 2014, S. 155).

Im Rahmen dieser Dimension der Integration werden Aussagen der Befragten erfasst, die vielleicht aufgrund der Ablehnungs-, Ausgrenzungs- bzw. Rassismuserfahrungen von den Menschen der Mehrheitsgesellschaft fordern, angenommen zu werden.

Herr AL014 versteht unter Integration „angenommen zu sein“: *„Integration bedeutet für mich, ich würde so sagen, sich integriert fühlen bedeutet, man wird in dem Land, wo man lebt angenommen. Man fühlt sich angenommen. Klar, da muss man dann die Regeln, die in dem Land da sind, auch folgen, respektieren. Man muss auch die Kultur verstehen, die Sprache lernen. Aber integriert zu sein ist für mich, wenn man fühlt, man ist angekommen in dem Land, man fühlt sich akzeptiert, wie man ist und auch mit seinem eigenen Hintergrund und Kultur und so weiter. Dann kann man sagen, man ist integriert. Also nicht nur die Seite, dass man die Regeln und das Land versteht und auch die Regeln akzeptiert, auch die andere Seite, dass man von diesem Land auch akzeptiert wird“ (AL014, Z. 21 – 29).*

Auch für Frau AN005 bedeutet Integration, „die Leute anzunehmen, wie sie sind“. In der deutschen Gesellschaft werde dies durch die Kultur erschwert. Es fällt ihr am Anfang schwer sich anzupassen. Sie versteht Integration als Anpassung: *„Ja, für mich ist Integration diese Anpassung oder*

angekommen sein in Deutschland, dass man jetzt hergehört, und dass man die Leute auch so nimmt, wie sie sind. Egal welche Kultur sie haben“ (AN005, Z. 57 – 58).

### **Integrationsverständnis aus der Sicht von Afro-Deutschen<sup>61</sup>**

Unter dem Punkt 3.1.3 Migrationshintergrund, einem problematischen Begriff, ist bereits erörtert worden, dass die Integration an Menschen gerichtet ist, die als „nicht-weiß“ oder „fremd“ wahrgenommen werden (vgl. Schramkowski 2018, S. 44 – 46; El-Mafaalani 2018, S. 5). Vor diesem Hintergrund will ich von Afro-Deutschen, also Schwarzen, die hier geboren worden sind und fehler- und akzentfrei die deutsche Sprache bzw. einen regionalen Dialekt sprechen, wissen, was sie unter Integration verstehen. Ihre Antworten werden in zwei Kategorien unterteilt: Assimilation bzw. Angst vor Bildung einer Parallelgesellschaft und Verständnis von Integration als wechselseitigem Prozess.

#### **Assimilation: Angst vor Bildung einer Parallelgesellschaft**

Für die Untersuchung ist es von Relevanz, die Sicht der Menschen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, hinsichtlich des Themas Integration festzuhalten. Vor diesem Hintergrund ist für Frau KAT007 das Erlernen der Sprache bzw. das Verstehen der Regeln wichtig, damit sich kein „Ghetto“ bzw. eine parallele Gesellschaft bildet. Sie verbindet das Wort Integration mit dem Erlernen von Sprache und dem Verstehen von Regeln. Die Migranten können ihre Muttersprache zu Hause sprechen, aber in der deutschen Gesellschaft müssen sie deutsch sprechen. Unter „Ghetto“ versteht sie, dass man sich in Coburg überall bewegen und verständigen kann, ohne dass man denkt, dass man in diese oder jene Straße nicht zu gehen braucht, weil man eh nicht verstanden wird. Integration versteht sie als einen beidseitigen Prozess. Integration könne nie einseitig sein. Es sei immer ein Miteinander, ein Aushandeln bzw. ein „Sich-arrangieren“. Es müsse auch in gewisser Weise Neugier dabei sein, zumindest Offenheit und Unvoreingenommenheit. Frau KAT007 sagt Folgendes über die Integration: *„[...] einem Land dauerhaft leben möchte, dann muss ich mich auch ein bisschen mit den Gesetzmäßigkeiten arrangieren. Es muss deswegen niemand seiner Religion abschwören oder sich jetzt anders kleiden oder sonst was. Aber ich finde gewisse Dinge, wie zu versuchen die Sprache zu erlernen und schaut, wie leben die Anderen so. Was machen die, was geht in dem Land? Was ist erlaubt, was ist nicht erlaubt? Das finde ich, ist für mich Integration. Die können ja von mir aus zu Hause ihre Sprache sprechen. Aber wenn Leute kommen, die dann schon fünf Jahre vielleicht da sind und überhaupt nicht Deutsch können. Wie wollen die sich integrieren? Also das frage ich mich ständig. Wie soll das funktionieren? Wenn man das mal zu Ende denkt, führt das ja dann wahrscheinlich wieder zu irgendeiner Ghettobildung, wie man das schon in Großstädten hat. In denen es dann bestimmte Stadtteile gibt, wo man als nicht dieser Sprache mächtiger hinein braucht, weil man sowieso nichts versteht. Weil da halt nur Arabisch oder sonst irgendwas gesprochen wird“* (KAT007, Z. 97 – 113).

---

<sup>61</sup> Afro-Deutsche: Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland geboren und aufgewachsen, die keine andere Kultur als die deutsche Kultur kennen.

## Integration als wechselseitiger Prozess

Gemäß Frau CLA008 bedeutet Integration „voneinander lernen“. Sie findet das Leben wertvoll in Deutschland, besonders die freie Meinungsäußerung. In Bezug auf Integration formuliert sie: *„Ich verstehe unter Integration ein voneinander lernen, von zwei unterschiedlichen Sozialisationsmustern. Ein sich gegenseitig Kennenlernen, Interessieren, Respektieren von Werten. Das ist mein Verständnis von Integration“* (CLA008, Z. 66 – 68).

## Auf einen Blick: Integrationsverständnis von Menschen afrikanischer Herkunft

- a) **Zwei Integrationsverständnisse:** Alltägliches und alternatives Verständnis. Hinsichtlich des alltäglichen Verständnisses bedeutet Integration für die Befragten Anpassung, Sprache erlernen, Werte, Kultur und Normen des Landes annehmen und an der Gesellschaft teilhaben bzw. Fuß in Deutschland fassen und „klarkommen“. Zum alternativen Integrationsverständnis gehöre der Kampf bzw. die Verhandlung auf Augenhöhe. Integration wird als Druck, Stress, Pflicht und Unterdrückung erlebt und wahrgenommen. Es gehe um Mehrfachintegration in der Aufnahmegesellschaft und in der ethnischen Herkunft, um ein Miteinanderleben und voneinander lernen. Integration sei ein wechselseitiger Prozess, ohne seine eigene Kultur und Identität zu verlieren.
- b) **Starke Motivation bei Menschen afrikanischer Herkunft sich in Deutschland zu integrieren:** Wie die Befragung von Renate Nestvogel (2014) belegt, existiert eine starke Motivation bzw. Bereitschaft bei Menschen afrikanischer Herkunft, sich in Deutschland zu integrieren bzw. Teil der deutschen Gesellschaft zu werden. Die Befragten haben ein Alltagsverständnis von Integration im Sinne von „anpassen, klarkommen, Gesetze und Regeln befolgen, von der Kultur lernen, Kontakte zu Deutschen pflegen, Sprache lernen, in Deutschland arbeiten, friedliches und freundschaftliches Zusammenleben, Integration als Lernprozess und Integration als Alltagskompetenz“ (vgl. Nestvogel 2014, S. 150 – 154; Gögercin 2018, S. 176 – 178). 3 der Befragten definieren Integration als einen wechselseitigen Prozess bzw. als Teilhabe und nicht als Assimilation im Sinne von Übernahme der Kultur und Verlust der eigenen Identität. Ein Befragter spricht von Integration als „Kampf“ bzw. als Verhandlungsprozess. Für zwei weitere Befragte bedeutet Integration „angenommen sein bzw. sich zu Hause fühlen“.
- c) **Sprache als Voraussetzung für eine gelungene Integration:** Aus Sicht der Befragten ist und bleibt das Erlernen der deutschen Sprache „der Schlüssel für strukturelle und soziale Integration in der deutschen Gesellschaft“ (Nestvogel 2014, S. 145 – 149). Diesbezüglich deutet eine Befragte an, dass die Migranten die deutsche Sprache lernen und sprechen müssen, um eine Parallelgesellschaft zu vermeiden. Allerdings verspüren zwei Befragte die einseitige Forderung der Mehrheitsgesellschaft, die Sprache zu lernen bzw. die deutsche Kultur zu verstehen, als „Druck und Unterdrückung“. Sie wünschen sich mehr

Offenheit und Bereitschaft seitens der Deutschen, sich mit der afrikanischen Kultur auseinanderzusetzen. Zusammenfassend ist das Integrationsverständnis der befragten Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland das von Assimilation.

### 7.3.1.3 Integrationsgrad der Befragten

Was sind die Maßstäbe für eine erfolgreiche Integration? Ist es die Sprache? Wohl nur zum Teil, denn auch Menschen, die bestens Deutsch sprechen, gelten oft als nicht zugehörig. Ist es die Arbeit? Ebenfalls nur zum Teil, denn auch ein Arbeitsplatz ist keine Garantie gegen Diskriminierung (vgl. Öztürk 2010, S. 1).

In diesem Abschnitt werden die Aussagen festgehalten, welche das Gefühl der Befragten bezüglich des Grads ihrer Integration in der deutschen Gesellschaft, und woran sie dies festmachen, beschreiben. Die Analyse der Transkripte integriert die von den Befragten benutzten Statements wie *„sich wohl fühlen, angenommen fühlen, die Sprache beherrschen, in Deutschland arbeiten, Steuern zahlen, deutsche Freunde haben, die Kultur des Landes verstehen, die Regeln und Gesetze des Landes befolgen, keine Last für die Gesellschaft sein, Ausbildung in Deutschland gemacht zu haben, die Geschichte des Landes kennen oder die prozentuale Beschreibung der Integration“* (Wittif 2018; Nogueira 2018; Koch 2018; Gögercin 2018, S. 177). Vorliegend wird die Betonung auf die Beschreibung des „Gefühls“ der Befragten gelegt, da man die Landessprache beherrschen, Steuern zahlen und/oder deutsche Freunde haben kann, ohne Teil der Gesellschaft zu sein. Man kann das Gefühl auf der Straße haben, nicht angenommen bzw. respektiert bzw. auf die Hautfarbe reduziert zu werden und/oder dass der Beitrag von Menschen afrikanischer Herkunft in der Gesellschaft nicht anerkannt wird (vgl. Mabuduko 2011, S. 127 ff.; Nestvogel 2014, S. 72 ff.). Auf die Frage „Wie fühlst Du Dich in der deutschen Gesellschaft integriert und woran machst Du das fest?“ wird der Grad der Integration von den Befragten geprüft.

Der Grad der Integration wird von drei Bedingungen beeinflusst: persönliche Bedingungen (Schüchternheit, Ängste, Sprachfähigkeit und die Bereitschaft, andere Menschen kennenzulernen bzw. soziales Umfeld, wo die Befragten leben), strukturelle Bedingungen (rechtliche Rahmenbedingungen, Staatsangehörigkeit, Platzierung auf dem Arbeitsplatz) und soziale Bedingungen (Beziehungen und Freundschaften zu Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft). Diese drei Bedingungen sind miteinander verbunden und schwer zu trennen, weshalb es keine eindeutige Trennung bei der Zuordnung der Aussagen geben kann. Als hemmend für die Integration wirken Ausgrenzung, Alltags- und institutioneller Rassismus. Die direkte Folge von Diskriminierung, wenn man nicht integriert ist, ist der Rückzug in die eigene ethische *Community* (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 40 – 47; Struck 2018, S. 105 – 107; Höhne und Buschoff 2015, S. 347 – 348).

## Soziale Bedingungen

Dies sind Faktoren wie Nachbarschaft, Region, Wohnort, Netzwerk, Freundschaften und interethnische Beziehungen, die den Grad der Integration in der Aufnahmegesellschaft beeinflussen (vgl. GesellschaftsReport-BW 04/2018, S. 47; Struck 2018, S. 105 – 107; Höhne und Buschoff 2015, S. 347 – 348).

Frau GE007 bspw. fühlt sich wohl und angenommen. Sie fühlt sich richtig angekommen, verstanden, akzeptiert und willkommen. Sie hat einen guten Arbeitsplatz, gute Beziehungen zu den Kollegen, einen Freundeskreis und empfindet die Stadt Nürnberg als offen: *„Ich fühle mich, ehrlich gesagt wohl hier in Deutschland und vor allem auch in Nürnberg. Ich habe nicht in Nürnberg studiert, sondern in (Stadt). Da habe ich mich nicht so wirklich angekommen gefühlt. Es war anders. Ich hatte auch meine Freunde aus Kamerun. Das war super. Ich hatte wirklich fast keinen Kontakt zu den Deutschen, wobei ich die einzige Afrikanerin in der Klasse war, aber der Kontakt ist nicht so wirklich entstanden. Man kann vielleicht verstehen, dass ich einigermaßen frustriert war, weil alle anderen, alle Afrikaner studieren im Allgemeinen immer Maschinenbau, Elektrotechnik und so weiter. Die sind immer im technischen Bereich. Ich war sozusagen die einzige in diesem sozialen Bereich, was schon frustrierend für mich war. Aber Gott sei Dank habe ich nach dem Studium eine tolle Stelle in (Stadt) gefunden. Das Team ist toll, die Mitarbeiter sind alle toll. Auch meine Leiterin ist super. Ich denke, es liegt einfach daran, dass es in diesem sozialen Bereich ist. Also meine Arbeitsstelle will ich nicht hergeben, weil ich mich dort wirklich wohlfühle. Ich fühle mich richtig angekommen. Das gehört einfach dazu. Ich habe daneben meine Freunde, meinen Freundeskreis und dann bei der Arbeit habe ich auch diesen deutschen Freundeskreis. Es ist mit ein paar Kollegen wirklich zu Freundschaften geworden, dass man sagen kann, ich fühle mich verstanden, akzeptiert und ich bin herzlich willkommen“* (GE007, Z 72 – 84).

Herr ED010 ist der Meinung, dass er sehr gut integriert sei, weil er Kontakt zu Deutschen hat: *„Ich persönlich würde sagen, ich bin sehr gut integriert durch überwiegend Eigenleistung, aber auch dadurch, dass man auch Kontakt zu Deutschen selber aufgenommen hat, die hier geboren sind. Dadurch bin ich auf jeden Fall sehr gut integriert. Ja“* (ED010, Z, 43 – 46).

Herr AM012 erhält aus seinem Umfeld das Feedback, dass er integriert sei. Seine deutschen Freunde und Kollegen betrachten ihn als einen von ihnen. Außerdem könne er umschalten. Er kenne die Werte und Gewohnheiten beider Gesellschaften sehr gut. Wenn er mit den Deutschen sei, dann lebe er wie ein Deutscher. Wenn er im Kongo bzw. mit Afrikanern sei, dann lebe er wie ein Afrikaner. Aber trotz seiner Integration spiele die Hautfarbe immer noch eine Rolle. *„Ganz integriert das bedeutet einfach, ich habe die Möglichkeit richtig eine Umschaltung zu machen. Das bedeutet, wenn ich lebe in Deutsche Gesellschaft, ich lebe wie ein Deutscher und wenn ich lebe in eine kongolesische oder afrikanische Gesellschaft, ich kenne die Werte und die kleinen Gewohnheiten und so weiter ich passe mich an. Da ist gut das ist immer, dass ich nicht genug sage. [...] Bei mir ich sehe einfach die Reaktion von den anderen. Ok, das ist etwas was kommt aus zwei Seiten. Andere Seite ich merke als Schwarzer, ich kann mich integrieren, andererseits es gibt die Deutschen die haben Schwierigkeiten zu verstehen, dass jemand die kommen aus Afrika kann richtigen Werte, die gleiche Linie wie die haben, ja. Und das ist ein bisschen das Hindernis dieser Integration. Sie betrachten mich als einer von denen und natürlich ich kann nicht sagen 100 Prozent besonders für uns Schwarze. Wir gehen auch auf Hautfarbe. Die Hautfarbe ist etwas, die erinnert an die andere, dass du bist nicht von hier. Genau. Man bemerkt, dass schon unterschieden wird. Zum Beispiel, dass die Integration von einem*

Amerikaner oder jemand der kommt von Polen oder so weiter man bemerkt das halt nicht, weil die Hautfarbe ist nicht so präsent. Genau“ (AM012, Z. 22 – 25 + 31 – 40).

Herr ALBE017 macht seine Integration in Deutschland fest am Respekt der Deutschen. Er habe keine Probleme in Deutschland. Er fühle sich wohl, lebe zusammen mit Deutschen und respektiere die Gesetze. *„Ich für mich, wie ich es verstanden habe, ist es zusammenleben (lacht) so. Wenn es so ist, natürlich ich lebe mit, ich arbeite mit nur deutschen hier. Die haben Respekt an mich, ich habe gegenseitigen Respekt, weil ich zeige mich nicht als der Bauer, der Frau sucht. Ich bin der Mensch, der nur Hautfarbe anderes ist. Blut ist gleiche, mein Kopf genauso wie er. Die hat gleiche Ausbildung, die gleiche Diplom, die bekommt gleiche Lohn, es gibt keinen Unterschied zwischen uns. Deswegen für mich sich wohlfühlen, mit jemand zusammenleben, ist genauso wie ein Ehepartner. Der Mann hat Respekt auf die Frau, der Frau hat ebenfalls Respekt auf den Mann und die können beide zusammenleben. Für mich, ich respektiere die Gesetze. Und die Gesetze sogar, es ist gleiche überall. Du darfst nicht töten, es ist ebenfalls in Afrika gleich“* (ALBE017, Z. 255 – 265).

Herr BB020 sieht sich als Deutscher „fast“ integriert. Er fühle sich in Deutschland daheim. In Togo komme er nicht mehr mit der Gesellschaft klar. Er habe nur bei seiner deutschen Frau das Gefühl, dass sie wirklich gleich seien und es keinen Unterschied gebe. Man könne nicht als Schwarzer in Deutschland voll integriert sein, weil ein Unterschied aufgrund der Hautfarbe bestehe. Integriert bedeute, dass es keinen Unterschied zwischen „Bio-Deutschen“ und ihm gebe: *„Ich bin schon integriert, ich bin ein Deutscher (lacht). Ich muss ehrlich sagen, in meinem Fall kann ich sagen, ich bin schon fast integriert. Ich gebe ein Beispiel: Wenn ich jetzt nach Afrika fliege, ich fühle mich in Deutschland wie zu Hause, besser als in Afrika. Denn, wenn ich jetzt nach Afrika fliege, komme ich nicht mehr so klar mit den Sachen. Aber hier, wenn ich hierher zurückkomme, dann komme ich besser mit den Sachen klar, dann fühle ich mich wie zu Hause. Und deswegen. [...] Das ja, klar. Dieser kleine Unterschied ist auf jeden Fall schon. Also, außer meiner Frau (lacht). Aber wenn ich mit anderen Deutschen, da merkt man das ein bisschen, dass es einen Unterschied schon gibt, ja- [...], Ich meine [...], Unterschied, [...], nein. Also, der Unterschied ist ja zum Beispiel auf jeden Fall, die kennen hier das Land besser als du. Die können die Sprache besser als du. Die kommen auf jeden Fall viel, viel besser mit den Sachen hier klar. Die kennen sich besser aus als ich. Das ist dieser Unterschied“* (BB020, Z. 55 – 59 + 68 – 69 + 78 – 20).

Herr CR019 sieht seine Aktivitäten für die Integration als wichtig an: *„Dass wenn ich in dem Karnevalsverein unterwegs bin und die Freunde mit mir gemeinsam nach Uganda, Kenia, Nairobi fliegen, meine Familie, dann bin ich integriert. Aber ich gehöre nicht immer dazu. [...] Man beherrscht die Sprache. Man respektiert die Gesetze. Auch wenn ein Bio-Deutscher kein Interesse hat, hier zu partizipieren an den Gesetzen“* (CR019, Z. 111 – 116 + 121 – 213).

### **Persönliche Bedingungen**

Hierbei handelt es sich um persönliche Kompetenzen, z. B. Bildungsniveau, Sprachfähigkeit oder persönliche Sozialkompetenzen, welche die Migranten mit sich in die Aufnahmegesellschaft bringen oder Mangel von diesen (vgl. GesellschaftsReport-BW 04/2018, S. 47; Struck 2018; S. 105 – 107; Höhne und Buschoff 2015, S. 347 – 348).



In diese Kategorie werden Aussagen der Befragten zugeordnet, welche die persönlichen Fähigkeiten hinsichtlich der Auswirkung auf die Integration hervorheben: *„Ich fühle mich als Außenseiterin, ich bin schüchtern“*.

Für Frau ALB003 ist das Gefühl, integriert zu sein, abhängig vom Ort und von den Menschen, mit denen sie zu tun hat. Sie ist der Meinung, dass ihr Integrationsprozess noch nicht abgeschlossen sei. Sie sei zu 70 bis 80 Prozent integriert. Hinsichtlich der restlichen 20 Prozent müsse sie noch lernen, da sie den Eindruck hat, dass sie wenig über die Geschichte Deutschlands weiß. Manchmal hat sie das Gefühl, dass sie manche Themen, über die sie mit Deutschen spreche, nicht verstehe bzw. nicht nachvollziehen könne. Sie findet aber, dass es Menschen gibt, die ihre Integration verhindern bzw. bremsen wollen: *„Ich habe schon sechs Jahre hier in Deutschland verbracht und ich muss sagen, es kommt darauf an, wo ich bin und mit welchen Leuten ich zu tun habe. Mein Integrationsprozess ist, würde ich sagen, noch nicht ganz abgeschlossen, ich denke, ich muss noch lernen. Weil, ich habe 25 Jahre in meinem Land verbracht, hier nur sechs Jahre, es gibt noch zu tun. Aber meine Integration wurde dadurch gefordert, dass ich hier studiert habe, ich musste die ganze Zeit mit deutschen Lehrern und deutschen Kommilitonen einfach Sachen teilen oder Hausarbeit machen. Das hat mir geholfen, auch die Gemeinde hier, eine deutsche Gemeinde, finde ich schon schön, aber ich habe den Eindruck, dass ich bei manchen Menschen, ich versuche, mich zu integrieren oder ich versuche, mit den Leuten klarzukommen, aber es wurde mir immer die Möglichkeit gegeben, mich integrieren zu lassen. Ich erkläre, was ich meine. Man will sich integrieren, man will von den anderen lernen, damit man sich besser versteht, damit man gleich in die Gesellschaft kommen kann. Aber manchmal, die anderen darüber, geben dir nicht die Möglichkeit von ihnen zu lernen. Der ist total zu, total von dir abgeschlossen und da, auch wenn du willst, kannst du nichts lernen. Das hat wirklich meinen Prozess gebremst, vor allem als Frau und als Schwarze“* (ALB003, Z. 65 – 81).

Obwohl Herr ME013 die deutsche Sprache gut spricht, in Deutschland arbeitet und einen deutschen Pass hat, fühlt er sich nur zu 30 Prozent in der deutschen Gesellschaft integriert. Sein Verhalten bzw. seine Schüchternheit sei der Grund, warum er nur zu 30 Prozent integriert sei. Er habe sehr wenig deutsche Freunde: *„Also ich kann sagen, bis jetzt nur dreißig Prozent. Ich fühle mich leider nicht so richtig integriert, durch mein Verhalten auch. Weil, ich bin, sage ich mal, auch ein bisschen schüchtern. Und das macht die Sache ein bisschen schwieriger. Und das ist genau der Punkt, sage ich mal. [...] wenn du hier irgendwas mit Drogen verkaufst, dann hast du mehr Kumpel, mehr deutsche Kumpel. Ihr macht etwas zusammen, weil, habt ihr gemeinsamen Punkt, das ist genau diese Droge. Und bei mir, das war nicht der Fall, ich rauche nicht, ich trinke keinen Alkohol. Und wenn ich auch in die Kneipe gegangen, dann habe ich schon mal bemerkt, da ich keinen Alkohol trinke, du bist halt langweilig. Und wie gesagt, das macht die Sache für die Integration schwierig. Deswegen, ich fühle mich nicht so richtig integriert. Also von meiner Seite war es schon schwierig, also der Fehler liegt, sage ich mal, zu fünfzig Prozent beim mir. Da muss man klar sein. Weil, du musst offener sein, damit du mit den Leuten klarkommst“* (ME013, Z. 105 – 108 + 114 – 123).

### **Strukturelle Bedingungen**

Hierbei handelt es sich um Faktoren wie Arbeitsplatz und rechtlichen Status, den man in der Aufnahmegesellschaft hat (vgl. Struck 2018, S. 105 – 107). In dieser Dimension des Integrationsgrads werden die Aussagen der Befragten, die Beruf, Sprachfähigkeiten und Respekt vor dem Gesetz als Beispiele für gute Integration sehen, zugeordnet.

Frau FL004 lebt seit mehr als dreißig Jahren in Deutschland. Die Sprache und das Verständnis der Kultur gibt ihr die Sicherheit, mitreden zu können: *„Ich lebe jetzt, das ist jetzt seit über dreißig Jahren, lebe ich in Deutschland. Und wenn man jetzt, wie gesagt, die Sprache kennst, da fühlst du dich ebenfalls irgendwie ein bisschen ebenfalls sicherer. Du weißt, was der andere über die andere spricht. Oder wenn jemand dich hinter deinem Rücken spricht, du kannst es hören, du kennst die Sprache, du kannst dich ebenfalls verteidigen. Man lernt die Menschen kennen, wie sie sind. Ihre Kultur oder wie sie darauf sind oder gegenüber einer fremden Person. Ich kann mich dann mich verteidigen oder ich kann mitreden. Ich kann mitreden und so. Und das gibt mir ebenfalls Sicherheit. Das gibt viel Sicherheit“* (FLA004, Z. 134 – 141).

Frau KAT007 fühlt sich integriert, weil sie in Deutschland geboren und aufgewachsen ist und weiß, wie die Deutschen „ticken“. Die deutsche Sprache ist ihre Muttersprache, und alle anderen Sprachen sind für sie Fremdsprachen. Ihr Netzwerk ist überwiegend weiß: *„Also ich fühle mich schon gut integriert. Ich denke, es liegt wirklich auch daran, dass ich eben akzentfrei spreche. Weil ich ja eben hier aufgewachsen bin. Deutsch ist meine Muttersprache. Alles andere ist für mich Fremdsprache. Ich bin ja hier aufgewachsen. Also ich weiß, wie Deutschland tickt, was erwartet wird, wie man sich verhalten soll. Von daher denke ich, falle ich jetzt auch von meinem Verhalten, wie ich mich irgendwo in der Öffentlichkeit bewege, nicht großartig auf. Und, weil ich wahrscheinlich überwiegend oder fast ausschließlich weiße Menschen in meinem sozialen Netzwerk habe. Ich denke, wenn man jetzt vielleicht eine Gruppe von mehreren schwarzen Menschen ist, das wird eher anders nochmal wahrgenommen. Aber dadurch, dass ich auch einen deutschen Ausweis alles habe, fühle ich mich eigentlich schon integriert“* (KAT007, Z. 170 – 177)

Ob Frau FAI009 integriert ist, macht sie an der Sprache und am Verständnis der Kultur bzw. wie die Deutschen „ticken“ (z. B. Pünktlichkeit) aus. Sie fühle sich allerdings nicht so sehr mit der Kultur verbunden. *„Wenn wir hierherkommen, versuchen wir wirklich, die Sprache zu lernen. Wir versuchen wirklich, uns zu integrieren, egal ob mal einen Akzent hat“* (FAI009, Z. 151 – 153). Was den Grad ihrer Integration betrifft, sagt sie: *„Am Deutsch lernen. Wenn man Deutsch kann, dann kannst du mit den Leuten ein bisschen kommunizieren. Wenn sie merken, dass du auch gut Deutsch kannst, dann werden sie auch dich ein bisschen respektieren. Sie wundern sich auch meistens, wenn man auch gut Deutsch kann. Von daher kannst du dann irgendwie klarkommen. Du kannst dich auch gut ausdrücken, sagen, was du willst oder sowas in der Richtung so ungefähr. [...] Für mich ist es Kultur ja überhaupt nicht, denn ich bin nicht so ganz mit Kultur verbunden. Aber es gibt ja Sachen, die man irgendwie ein bisschen lernen muss, wenn man in Deutschland ist: Pünktlichkeit, solche Kleinigkeiten, die die Deutschen dann immer aufregen. Da musst du ein bisschen aufpassen, damit du auch irgendwie klarkommst“* (FAI009, Z. 90 – 95 + 100 – 104).

Auch für Herrn ST015 sei das Umfeld, die Beherrschung der Sprache, die deutsche Kultur und das deutsche Essen, die Ausbildung und die Arbeit die Hauptgründe, warum er sich integriert fühle. *„Die Tatsache, dass ich meiner Meinung nach die Sprache sehr beherrsche, würde ich sagen, dass ich in diesem Feld schon einigermaßen integriert bin. Die Kultur habe ich einigermaßen kennengelernt. Klöße habe ich schon gegessen. Das ist deutsches Essen. Ja und das Umfeld – ich würde sagen, ich kann es festmachen von der Sprache, von der Ausbildung, die ich in Deutschland bekommen habe und die Tatsache, dass ich in Deutschland drei Jahre fest gearbeitet habe“* (ST015, Z. 62 – 67).

Herr LA011, der von Beruf Arzt ist, ist der Meinung, sehr gut integriert zu sein, weil er durch seinen Beruf und durch seine Sprachkenntnisse einen hohen sozialen Wert habe bzw. weil er

kein Problem mit seinen Mitmenschen habe, denn er verstehe sie und sie verstünden ihn: „Ja, erstmal ich fühle mich sofern integriert, dass ich erstmal einen guten Beruf habe, der ein höher Sozialwert hat, ja. Und durch meine Sprachkenntnisse habe ich keine Schwierigkeiten mich auszudrücken, um mich verständlich zu machen, dass meine Mitmenschen mich verstehe und dass sie mich. Also ich fühle mich sofern integriert, weil ich kein Problem habe mit meinen Mitmenschen. Sie verstehen mich, ich verstehe sie, die akzeptieren mich und ich akzeptiere sie auch“ (LA011, Z. 31 – 35).

## **Diskriminierungserfahrungen**

Neben persönlichen, sozialen und strukturellen Bedingungen werden die Diskriminierungserfahrungen der Befragten als hemmend für den Grad der Integration eingestuft (Gesellschafts-Report-BW 04/2018, S. 11; Struck 2018, S. 146 – 147). Hierunter fallen Aussagen der Befragten wie z. B.: „Ich fühle mich integriert, ich respektiere die Gesetze, ich bezahle die Steuern, ich spreche Deutsch akzentfrei aber, meine Hautfarbe spielt immer noch eine Rolle, ich fühle mich als Schwarzer nicht angenommen, respektiert oder/und anerkannt“ (M001, Z. 22 – 26).

Für Herrn AL014 bedeutet, sich integriert zu fühlen, primär, als Schwarzer anerkannt und angenommen zu werden. Weil er alles tue, was von ihm verlangt werde. Er spreche die deutsche Sprache, befolge die Regeln und Gesetze, zahle Steuern, arbeite und sei keine Last für die Gesellschaft: „Ich denke, aus Sicht der Gesellschaft würde ich schon sagen, dass ich integriert bin, denn ich spreche die Sprache und befolge die Regeln. Und ich arbeite, ich zahle Steuern und so weiter. Das heißt, ich bin keine Last für die Gesellschaft. Aus dieser Sicht könnte man sagen, dass ich integriert bin. Aber würde man auf der anderen Seite, ob ich mich jetzt angenommen fühle in dem Land, dann würde ich sagen, nur teilweise, nicht so ganz. Deswegen, im Großen kann man sagen, ich bin integriert, weil eine Seite komplett passt. Und für die andere Seite, da könnte man ein bisschen mehr machen [...] Dass man mehr Anerkennung für die Leute, dass man sie dann auch etabliert, dass man auch ihre Leistungen anerkennt, dass man auch sie nicht gleich mit Flüchtlingen und Armut in Zusammenhang setzt. Dass man auch erkennt, dass sie auch zu der Gesellschaft etwas beitragen, etwas Großes. Und wenn man von Afrikanern redet im Fernsehen oder in der Politik, redet man nur von Leid, von Leuten, die leiden, die krank sind, die flüchten und so weiter, vom Krieg. Und alle diese Themen können wir nicht schönreden“ (AL014, Z. 35 – 42 + 46 – 52).

Da er in Deutschland geboren und aufgewachsen sei, die Sprache akzentfrei spreche und gut ausgebildet sei, fühlt sich Herr CR019 integriert. Er betont indes, dass er schmerzhaftes Rassistens- und Diskriminierungserfahrung im Alltag gemacht habe. Er sei integriert, weil er die Sprache spreche und die Gesetze respektiere. Ganz besonders fühle er sich integriert, wenn er mit seinen Freunden aus dem Karnevalsverein unterwegs ist: „Integration heißt, man gehört dazu, man gehört komplett dazu. Dann sage ich nein. Weil, es gibt wirklich diese Situation, nicht jeden Tag, aber es gibt Situationen, wo ich merke, ich gehöre nicht dazu“ (CR019, Z. 111 – 116 + 121 – 213).

Frau M001: Mal fühlt sie sich integriert, mal nicht. Sie hat das Gefühl, integriert zu sein sei unterschiedlich und abhängig vom Ort, wo die Hautfarbe (Schwarzsein) eine bzw. keine Rolle spiele: „Ich bin integriert, heißt, ich spreche die Sprache, wenn ich in einer Situation bin, wo man zum Beispiel meine Hautfarbe nicht sieht, sei es am Telefon mit Leuten unterhalten, dann habe ich das Gefühl oder meine

*Kollegen sagen, da ich akzentfrei rede, fühle ich mich integriert. Aber in dem Moment, wo meine Hautfarbe gesehen wird, dann merke ich, dass man mit mir anders umgeht“ (M001, Z. 22 – 26).*

## **Konflikt und Rückzug**

Ein sympathisches Umfeld fördert Integration. Wenn Migranten das Gefühl haben, alles getan zu haben, was von ihnen erwartet wurde, um integriert zu werden, aber immer wieder mit Ablehnung und Ausgrenzung konfrontiert werden, entstehen Konflikte: Manche Migranten fordern deshalb von der Mehrheitsgesellschaft, auf gleicher Augenhöhe behandelt zu werden. Andere reagieren mit Rückzug in die eigene ethnische *Community* (vgl. Uslucan und Yalcin 2012, S. 55; Mafaalani 2018).

Frau L002 konstatiert, dass sie integriert sei, weil sie dreißig Jahre Berufserfahrung in Deutschland habe. Sie fühle sich integriert, weil sie die deutsche Kultur verstehe. Sie fühle sich wohl und integriert bei Menschen, die eine ähnliche Mentalität wie sie hätten, d. h., die sowohl die afrikanische als auch die deutsche Kultur verstehen würden. Allerdings findet sie, dass die Deutschen nicht integriert seien, weil sie ihre afrikanische Seite bzw. die afrikanische Kultur nicht akzeptieren bzw. tolerieren. Am Beispiel der Esskultur erklärt sie, wie die Deutschen sie nicht integrieren wollen und sie nur akzeptieren, wenn sie ihre afrikanische Seite unterdrücke: *„Ich koche einfach nigerianisch und in meinem Essen zum Beispiel ist sehr viel crayfish, also trockene Shrimps vertreten und Fisch und Fleisch wird gemischt, das ist einfach das, was ich liebe und was ich gerne koche, oder Pansen zum Beispiel. Wenn ich mein Essen rausgebracht habe, dann haben sie immer: „Und was gibt’s bei Lilly? Was ist denn das? Ih, wie sieht das denn aus? Das riecht so komisch hier. Sag mal könnt ihr mal das Fenster aufmachen“. Das waren so die Dinge und wenn man erklärt hat, warum das so riecht ... trockene Shrimps ... liih ... oder, Pansen: „Wieso, das Essen doch nur Hunde“. Hat man mir dann immer gesagt und dein Essen stinkt immer so, das kannst du hier nicht auf der Arbeit warm machen. Auf der anderen Seite, wenn sie den Kühlschrank aufgemacht haben und frühstücken wollten, dann hatten sie Harzer Rolle, Emmentaler und Tilsiter Käse, das, was für mich wahnsinnig ... das hat gestunken, als ob mein Sohn, der American Football spielt, gerade seine Schuhe lüftet. Ich habe das auch empfunden als unangenehm, aber hab nie „Ih“ oder „Igit, was ist das für ein komischer Geruch im Kühlschrank?“ Ich hab es einfach so akzeptiert, weil jeder hat ja Freude an seinem Essen und wir haben einfach unterschiedliche Arten zu essen und die haben sich das rausgenommen, mich zu kritisieren, mit meinem Essen und mir noch Vorschriften gemacht, was ich essen soll, ob ich nicht auch so mal irgendein Essen ohne Fisch ... ich mag Fisch jeden Tag im Essen. Punkt [...] Weil ich in der Minderheit war, hab ich das natürlich überall so auf diesen Stationen erlebt und auch keine Toleranz für solche Sachen. Und das, das fand ich persönlich sehr sehr schade. Oder mein Essen als Hundefutter darzustellen, das war schon sehr schmerzhaft. Das hat mich wütend gemacht. Das hat auch nicht erlaubt, dass ich solche Menschen in meinem Privatkreis habe eintreten lassen wollen, weil wenn schon meine Grunddinge ... oder isst du mit den Händen. Als ob mit den Händen essen nicht eine eigene Kultur ist. Das ist eine Kultur. Das kann nicht jeder mit den Händen essen, wie wir essen. [...] ich kann sowohl mit den Händen essen, als auch mit Messer, Gabel und am Tisch sitzen, wie sie es wollen, aber ich hab auch andere ... die andere Seite, die richtig afrikanische und das hat auch eine Studie für sich, dass kann nicht ebenso mal jeder. Ich musste diese afrikanische Seite permanent unterdrücken, um akzeptiert zu werden, das hat aber dazu geführt, dass ich in meinem Bekanntenkreis, kaum weiße Menschen hatte, außer mein Kind was weiß ist und ... [Lacht] Ich hab ein weißes Kind und ein schwarzer Kind ... oder meine Mutter, die ... wo die Separierung*

*nicht so war. Und habe mich einfach wohler in der Gesellschaft von, ich sag jetzt mal: Menschen, die eine ähnliche Mentalität hatten, wie ich, oder beide Mentalitäten“ (L002, Z. 145 – 167 + 172 – 180).*

### **Auf einen Blick: Zentrale Erkenntnisse aus der Unterkategorie Integrationsgrad**

- a) Der Integrationsgrad ist ein Gefühl: Die Befragten meinen, dass sie sehr gut integriert seien, haben aber nicht das Gefühl, dass sie zugehörig, respektiert, verstanden, angenommen und akzeptiert seien. Der Grund dafür sei die Hautfarbe und ihre Herkunft aus Afrika.
- b) Es gibt Faktoren, welche die Integration bzw. den Integrationsgrad in der Aufnahmegesellschaft fördern. Freundschaften mit Deutschen, Sprache, Bildungsniveau und Abschlüsse, Zugang zu Arbeitsplätzen, Aufenthaltsstatus und Wohnort bzw. Region oder Bundesland beeinflussen die Integration bzw. den Integrationsgrad. Von erheblicher Bedeutung für das Gefühl der Zugehörigkeit und Akzeptanz ist ein sympathisches, offenes und empathisches Umfeld, wo die Menschen afrikanischer Herkunft das Gefühl erhalten, dass sie verstanden, angenommen, respektiert, gleichbehandelt, anerkannt und ernst genommen werden.
- c) Als Hemmnis für den Integrationsgrad sind manche Gesetze (in Zusammenhang mit der Arbeitserlaubnis, dem Aufenthaltsstatus oder der Anerkennung von Abschlüssen aus Afrika) und Diskriminierungserfahrungen im Alltag und mit Institutionen. Diese Diskriminierungserfahrungen führen zu Konflikten (Forderung nach Gleichbehandlung) oder Rückzug in die ethnische Herkunft.
- d) Eine Person ist integriert in Deutschland, wenn sie deutsche Freunde hat, die deutsche Sprache spricht, arbeitet und Steuern zahlt, versteht, wie die Deutschen „ticken“, die Gesetze respektiert und die deutsche Kultur und Geschichte kennt und versteht

#### **7.3.1.4 Probleme bei der Integration**

Bei den Bemühungen, Anschluss an die deutsche Gesellschaft zu finden bzw. sich in der deutschen Gesellschaft zu integrieren, werden seitens der Befragten Hindernisse, Barrieren, Hemmnisse und Herausforderungen wahrgenommen. Es gibt verschiedene Gründe – bspw. geringe Deutschkenntnisse, Diskriminierung, zugeschriebener niedriger Status und schließlich die Äußerlichkeit, die sichtbare Hautfarbe bzw. Herkunft (vgl. Nestvogel 2014, S. 83).

Die am häufigsten genannten Probleme bei der Integration sind die Reduzierung auf die Hautfarbe bzw. Herkunft, die Vorurteile gegenüber Menschen afrikanischer Herkunft, unzureichende Sprachkenntnisse, die Unterschiedlichkeit der Kulturen, fehlende Arbeitserlaubnis, Arbeitslosigkeit sowie mangelnde Offenheit und Toleranz. Alle Aussagen, die diese Probleme bei der Integration beschreiben bzw. beinhalten, werden in dieser Unterkategorie erfasst.

## **Hautfarbe und afrikanische Herkunft als Problem bei der Integration**

Die Befragten erleben, dass ihre Hautfarbe bzw. Herkunft ein Hindernis für ihre Integration in Deutschland ist, da mit der schwarzen Hautfarbe bzw. mit der afrikanischen Herkunft nichts Positives bzw. mit der Hautfarbe Schwarz Angst verbunden ist.

Laut Frau L002 bestehen Anforderungen, Überheblichkeit und Intoleranz seitens der Deutschen, aber keine Begegnung auf Augenhöhe. Ständig werde man darin erinnert, dass einem etwas fehle, man werde ständig korrigiert und man werde angeschaut wie ein Tier im Zirkus: *„[...] also diese Toleranz fehlt und diese Akzeptanz, dass wir human sind und menschlich und Gefühle haben und wir gucken nicht aus unserer Hautfarbe heraus. Eine Hautfarbe tut mir nicht weh, das heißt, ich merke nicht permanent, dass ich schwarz bin. Ich bin Frau L002, die aus den Augen rausguckt und dass du mich ständig daran erinnerst: „Du bist schwarz. Du bist schwarz“. Aber hier zu sein ist man immer noch wie so ein Zirkustier“* (L002, Z. 185 – 182 + 198 – 205).

*Auch für Frau ALB003 ist die Hautfarbe das Hauptproblem bei der Integration von Menschen afrikanischer Herkunft: „Der ist nicht offen, der sieht dich und der hat schon eine Meinung über dich und egal, was du machst, der ändert seine Meinung nicht, du bist schwarz, du bist dunkel und das ist mit negativer Sache verbunden. Egal, was du machst, das hilft nicht bei solchen Menschen“* (ALB003, Z. 205 – 207).

Für Herrn JO018 ist die Angst vor Fremden, die Existenzangst, die Angst vor dem Abstieg, und der Fokus auf Äußerlichkeiten (Hautfarbe bzw. Herkunft) das Problem bei der Integration: *„Weil, wenn das zum Beispiel bei der Arbeit alles gut läuft und du Aufträge bringst und die Leute beschäftigt, dann sind die vielleicht zufrieden. Wenn die ersten Probleme anfangen, dann fangen die vielleicht an zu gucken, von wo kommt das her. Und dann ist es bei vielen leider leichter an die Äußerlichkeiten zu denken“* (JO018, Z. 128 – 132).

*Frau KAT007 stört besonders die Reduzierung auf ihre Hautfarbe: „Ich hatte mal so ein Erlebnis. Mein Hausarzt ist in (Stadt). Das ist wirklich ein kleines Dorf. Hat einfach damit zu tun, dass ich da mal in der Gegend gewohnt habe. Und man bekommt ja hier in (Stadt) keinen Hausarzt. Also gehe ich da nach wie vor hin. Und da kommen dann so ein paar ältere Leute in das Wartezimmer und ich saß da. Und dann haben die gesagt, jetzt kommen die sogar schon hier her. Also die haben wirklich gedacht, dass ich irgendwie mit dem Boot über das Wasser gekommen bin. Das hat man richtig gemerkt, dass bei denen so ein Aufatmen losging, als ich gesagt habe: „Sie brauchen keine Angst vor mir zu haben. Auch ich bin deutscher Staatsbürger, auch wenn ich nicht so aussehe“. Ist zwar kurios, dass man das manchen Menschen so sagen muss, aber das ist halt Generation 65 plus. Fand ich schon sehr merkwürdig“* (KAT007, Z. 195 – 200).

## **Vorurteile als Hauptproblem bei der Integration**

Frau KAT007 sieht das Problem bei der Integration aufgrund der Vorurteile auf beiden Seiten: *„Ich denke, auf deutscher Seite ist oft dieses Vorurteil, die wollen sich überhaupt nicht integrieren“* (KAT007, Z. 209 – 210).

Die Probleme bei der Integration sind laut Herrn AM012 Vorurteile. Er stellt fest, dass die Deutschen andere Kulturen ausschließlich durch Medien kennen. Die Medien zeigen jedoch oft ein

falsches bzw. kein umfassendes bzw. vollständiges Bild anderer Kulturen. Somit spielen die Medien eine negative Rolle bei der Integration Menschen afrikanischer Herkunft. Viele Deutsche denken bspw., dass es in Afrika keine Straßen und Autos gebe: „Vorurteile. Genau ein Beispiel wäre gut. Ein Beispiel das kann sein, ich würde gerne geben etwas ja ein Beispiel von Vorurteil, das ist etwas. Die Medien zeigen zum Beispiel die Schwarzen sind mehr emotional als vernünftig. Und die Leute erwarten von dir dieses Verhalten. Genau. Zum Beispiel. Und andere Sache auch von diesen Vorurteilen. Ich habe schon einen Job gemacht, als ich noch studiert habe, wo einer versucht hat mir zu erklären, wie kann man eine Schraube ziehen, rausnehmen. Weil in seinem Verständnis das ist einfach, ein Afrikaner kann das nicht. Zum Beispiel, ja. Also, solche Vorurteile, der einfach da ist“ (AM012, Z. 48 – 54).

## Koloniales Denken

Das Denken bzw. die Bilder, die Europäer und Deutsche von Menschen afrikanischer Herkunft haben, ist von der Geschichte der Sklaverei und Kolonisierung geprägt. Das koloniale Denken ist zur Zeit der Aufklärung entstanden, um die Versklavung und Kolonisierung von Menschen afrikanischer Herkunft zu rechtfertigen (vgl. Arndt 2014, S. 27 – 29; Hasters 2020, S. 6 – 7). Das Denken beruht auf der Idee der „Weißen Vorherrschaft“, also dem Glauben an eine Überlegenheit der Weißen, wie es Emmanuel Kant ausdrückt: „Dass die Menschheit in der Rasse der Weißen zu ihrer größten Vollkommenheit gelangt sei“.<sup>62</sup> Koloniales Denken ist ein Schubladendenken, das die Menschen in zwei Kategorien teilt: die Weißen und die Schwarzen. Die Weißen ganz „oben“, die Schwarzen ganz „unten“; die Weißen seien fleißig, die Schwarzen seien faul; „frei“ vs. „unfrei“; „gut“ vs. „böse“. Rassismus und Kolonialismus hat das westliche Denken konditioniert bzw. massiv prägt. Ein Beispiel hierfür ist die Frage „Woher kommst du her?“ Diese scheinbar harmlose Frage bedeutet, „du bist nicht weiß, du bist nicht von hier, ich bin von hier – also, wann gehst du zurück?“ (Rutten 2014). Das Überlegenheitsgefühl tritt immer in Form von Vorurteilen in Erscheinung, wenn Schwarze Kontakt mit Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft haben<sup>63</sup> (vgl. Melter 2006, S. 76 – 79; Arndt 2006, S. 25 – 26; Emcke 2015, S. 211; Albrecht 2017, S. 6). Ha spricht in diesem Kontext von innerer Kolonisierung, weil die Nachkommen der Kolonisierten und die Nachkommen der Kolonisierenden sich nicht mehr in Afrika, sondern in der Metropole begegnen. Die Zuweisung der Rolle in der Gesellschaft bzw. die gesellschaftlichen Strukturen sind identisch wie zu Zeiten der Kolonisierung. Die Weißen leben unter sich; sie konstituieren die Oberschicht und die sogenannten Menschen mit Migrationshintergrund die dienende Unterschicht. In einem meiner Interviews eröffnet mir ein hochqualifizierter Abteilungsleiter eines großen Unternehmens, dass es für Schwarze ein sogenanntes „Karrierelimit“ gebe. Man bekomme als Schwarzer nicht die Möglichkeit, „Weiße“ zu leiten, da man Angst hat, dass die weißen Mitarbeiter einen schwarzen

<sup>62</sup> Das Denken dekolonisieren. Rassismus bei Immanuel Kant unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/das-denken-dekolonisieren-rassismus-bei-immanuel-kant.974.de.html?dram:article\\_id=484019](https://www.deutschlandfunkkultur.de/das-denken-dekolonisieren-rassismus-bei-immanuel-kant.974.de.html?dram:article_id=484019) Stand 06.12.2020

<sup>63</sup> Schwarze Teufel, edle Mohren. Interview mit Peter Martin zur Geschichte des Afrikabildes der Deutschen. Unter: <https://taz.de/!1577319/> Stand 12.12.2020

Chef nicht akzeptieren würden. Eine Fachärztin für Psychotherapie mit ugandischer Herkunft schreibt über den Stress, ständig mit den kolonialen Vorurteilen der Deutschen zu kämpfen: *„Bei einigen Deutschen bestehen Vorurteile gegenüber Afrikanern. Sie haben eine Vorstellung, wie ich bin, und muss diese negative Vorstellung korrigieren. Damit zusätzliche Energie aufbringen ...“* (Mabuduko 2010, S. 15). Ha beschreibt den deutschen Blick auf Schwarze wie folgt: *„Der lange Schatten der inneren Kolonisierung hat sich keinesfalls nur als kolonialer Blick auf schwarze Menschen und tradierte Afrikaklischees am Leben erhalten. Noch immer sind wir mit einer historischen Situation konfrontiert, die durch diskriminierende Praktiken und eine fehlende Erfahrung der inneren Dekolonisierung gekennzeichnet ist“* (Ha 2009, S. 109).

Mabe, ein Afrikaner aus dem Kamerun, einer ehemaligen deutschen Kolonie, drückt die Kontinuität des kolonialen Denkens wie folgt aus: *„Kolonialismus heißt nicht nur das Vergangene, Kolonialismus heißt auch Postkolonialismus. Das ist das Denken von heute, das immer den Europäer prägt, massiv prägt. Er sieht nicht den Afrikaner als einen Menschen, als seinen Nächsten“* (Cantzen 2017).

Goel schreibt diesbezüglich: *„Deutsche Selbst- und Fremdbilder sind von kolonialen und rassistischen Diskursen beeinflusst und erschweren eine Begegnung auf Augenhöhe. Sie kommen aus einer Gesellschaft, die durch Rassismus strukturiert ist und verfügen aufgrund der postkolonialen Weltordnung über rassistische Privilegien, auch wenn sie diese oft nicht wahrnehmen“* (Goel 2011, S. 27).

Doris, eine schwarze Frau, beschreibt ihre Erfahrung mit der Kontinuität des kolonialen Denkens bzw. des Kolonialrassismus im Kontext der Integration in die deutsche Gesellschaft. Sie spricht über das Gefühl der Ablehnung, dem Schwarze im Alltag begegnen, wenn sie mit Weißen oder mit der deutschen Gesellschaft in Kontakt kommen: *„Oh Je! Das ist einfach eine Situation, die sehr traurig ist. Wir sind ja Schwarz, aber wir wollen uns integrieren. Aber was sollen wir tun, wenn wir immer den Eindruck bekommen, dass die wollen gar nicht, dass wir uns integrieren. Wenn ich mit weißen Freunden darüber rede, dann sagen die, Ja ihr nehmt alles das zu dramatisch. Hier seid ihr viel freier und hier habt ihr Sozialhilfe und so ... Ich sage immer, ein Weißer soll nun ein Tag lang meine Schwarze Hautfarbe nehmen, dann wird er verstehen, was es heißt schwarz sein in Deutschland* (Muanza Pokos 2011, S. 5).

## **Die Gedanken der Befragten über das koloniale Denken**

*„Zweitens sind wir Afrikaner, wir sind schwarz und noch immer haben viele Leute im 21. Jahrhundert Vorurteile. Das heißt, wir müssen immer vielmehr beweisen, bevor die Leute uns überhaupt ernst nehmen. Es gibt immer das Vorurteil, Afrikaner, wo kommst du her? Man fragte mich öfter, ob es in meinem Dorf Elefanten gebe. Ich denke, zum einen sind wir schuld daran, dass die Integration nicht so richtig gelingt, weil wir uns immer in unserer Gemeinschaft festhalten. Nur wenige versuchen rauszukommen und über den Schatten zu springen. Und zweitens, finde ich, die Vorurteile sind immer noch zu merken. Aber wenn man sich erst mal kennen lernt, dann läuft das einfach. Ich denke, wir sollten auf beiden Seiten einfach offener sein und offener miteinander umgehen“* (GE006, Z. 137 – 148).

Zum kolonialen Denken gehöre auch die Haltung der Politik, so wie von Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft: *„Wir brauchen sie nicht“*. Dies ist aus Sicht von Herrn CR019 das Problem bei der Integration: *„Das Verlangen der Mehrheitsgesellschaft, die Integration zur „Pflicht“ zu machen.*



Aus ökonomischer Sicht sei die Ansicht der Mehrheitsgesellschaft, dass „wir sie nicht brauchen“ (CR019, Z. 132 – 138).

### **Mangelnde Deutschkenntnisse als Hürde**

Für eine Gruppe der Befragten gibt es viele verschiedene Hindernisse bei der Integration, aber sie setzen den Akzent auf den Mangel an Deutschkenntnissen als Hauptproblem bei der Integration (vgl. Ralzmann 2018). Auf die Frage, was das Problem bei der Integration ist, äußert Herrn BB019: *„Ich kann einfach nur allgemein sagen, das große Problem ist die Sprache“* (Z. 105).

Laut Herrn LA011 sind die Probleme bei der Integration die Sprachbarriere und Intoleranz. Er sagt: *„Das Problem bei der Integration, also Sprachbarriere sind ein Problem, das ist das eine. Und das andere ist, man muss bereit sein was Neues zu lernen und, man muss tolerant sein, ja. Wenn ich Toleranz erwarte, muss ich auch selber tolerant sein“* (LA011, Z. 38 – 40).

Frau FLA004 deutet an, dass ein Problem bei der Integration die Ablehnung wegen der Herkunft, der Hautfarbe oder der Sprache sei; ein weiteres Problem sei die Angst bzw. die Schüchternheit und der Mangel an Motivation seitens der Migranten. *„Ich werde mich nicht kleinkriechen. Ich werde mich dann trotzdem, das ist meine Sicht, trotzdem die Sprache lernen, dann kann ich besser verstehen. Dann kann ich ebenfalls mich verteidigen, wenn etwas wäre. Oder ich finde, das ist das A und O. Die Sprache und Kultur von den Menschen, ebenfalls ein bisschen da hereinzukommen. Nicht sich zurückzuziehen“* (FLA004, Z. 144 – 157).

### **Unterschiedliche Kulturen als Hindernis**

2 Befragte sehen ein Hindernis für die Integration in den unterschiedlichen Kulturen, die zu unterschiedlichen Erwartungen und Missverständnissen auf beiden Seiten führen (vgl. Ralzmann 2018).

Für Frau AN005 bilden die verschiedenen Kulturen die Barriere bei der Integration. Die Menschen afrikanischer Herkunft denken anders als Deutsche (AN005, Z. 93 – 96).

Herr AL014 bemerkt, dass man sich schnell an die deutsche Kultur anpassen müsse. Man würde nur angenommen und akzeptiert werden, wenn man alles annehme, was die Deutschen als „normal“ erklären bzw. empfinden. Dies sei sehr oft im Widerspruch zur eigenen Kultur: *„Dass man die Kultur komplett annimmt, vielleicht sogar, wenn es in bestimmten Bereich einen Widerspruch mit seiner eigenen Kultur gibt. Ein kleines Beispiel ist, okay, hier ist es normal, dass ein Kind böse mit seinen Eltern redet. In unserer Kultur ist das normal, dass Kinder sich mit Respekt mit ihren Eltern unterhalten. Und so etwas könnte ich beispielsweise nicht akzeptieren für meine Kinder. Ich würde die deutsche Kultur soweit annehmen, dass ich sage, ich würde das als normal sehen, dass meine Kinder schlecht mit mir reden. Es gibt Themen, wo man sagt, okay, da gibt es einen Kulturschock und das sollte auch die Gesellschaft akzeptieren, okay, bei bestimmten Themen darf der Ausländer auch anders denken in den Sachen“* (AL014, Z. 60 – 69).

Falsche Erwartungen sowohl seitens der Deutschen als auch seitens der Menschen afrikanischer Herkunft bzw. die unterschiedlichen Denkweisen oder Kulturen sind gemäß Herrn

ROD016 ein Problem bei der Integration: *„Wenn wir hier ankommen, dann haben die Deutschen falsche Erwartungen an uns und wir ebenfalls falsche Erwartungen an die Deutschen. Weil wir denken, wir kommen aus Afrika, wo alles einfach geht. Egal wie, man schafft es. Aber wenn du hier ankommst und nicht verstehst, dass gewisse Regeln und Regelungen respektiert werden müssen, hast du Schwierigkeiten. Das ist so. Und das empfinden wir meistens als streng, was ebenfalls stimmt. Aber andererseits tun sich ebenfalls viele damit schwer, zu akzeptieren, dass die Leute nicht wie wir sind. Wir versuchen immer zu sagen, in Afrika wäre das nicht passiert. Aber wir sind nicht in Afrika. Wir müssen uns einfach anpassen, sehe ich einmal so. Und dann gehen die Sachen ebenfalls besser. Man muss aber dazu sagen, wir kommen dazu. Wir sollen nicht erwarten, dass die Deutschen sich unbedingt an uns anpassen. Wir müssen unseren Anteil tun“* (ROD016, Z. 129 – 140).

Neben den mangelnden Deutschkenntnissen werden auch mangelnde Offenheit und Toleranz von beiden Seiten, insbesondere mangelnde interkulturelle Kompetenz, genannt. Eine Befragte fügte hinzu, dass die mangelnde interkulturelle Kompetenz bzw. der Umgang mit Andersartigkeit eine Hürde bei der Integration sei (vgl. Ralzmann 2018).

Für Frau CLA008 bestehen die Schwierigkeiten für Menschen afrikanischer Herkunft aufgrund der mangelnden Erfahrungen mit Andersartigkeit und interkultureller Bildung seitens der Deutschen: *„Also ich weiß nicht, wie es jetzt ist, aber interkulturelle Bildung kommt überhaupt nicht vor. Es gibt oder es gab wenig Erfahrungen für Menschen oder weniger, auch jetzt gerade hier in der Region. In anderen Städten ist es vielleicht anders. Ja, das ist es einfach, so“* (CLA008, Z. 145 – 150).

### **Strukturelle Gründe als Hindernis für die Integration**

Strukturelle Gründe als Hindernis für die Integration sind bspw. Gesetze, rechtliche Regulierungen wie Arbeitserlaubnis oder die Anerkennung von Abschlüssen, die im Ausland erworben werden.

Für Herrn ED010 ist ein Problem der Integration der Anerkennungsstatus, z. B. als Flüchtling. Denn lediglich wenn die Anerkennung stattgefunden hat, fängt die Integration an. Zum Anerkennungsstatus gehört auch die Anerkennung der im Ausland erworbenen Schulabschlüsse. *„Ja, mit zwei ist es ein bisschen schwierig. Ich kann nur für meine Mutter sprechen. Sie musste tatsächlich auch abwarten auf die Anerkennung, aber auch zum Beispiel die Anerkennung ihres Studiums damals. Das hat ungefähr fünf bis zehn Jahre gedauert, bis ihr Abitur anerkannt wurde und sie studieren hätte können. Aber dadurch, dass sie zwei Kinder hatte, hat sich dann für sie das Studium nicht mehr gelohnt“* (ED010, Z. 79 – 83).

### **Arbeitslosigkeit als Hürde bei der Integration**

Aufenthaltstitel, Anerkennung bzw. Arbeitserlaubnis sind Faktoren, welche die Integration erschweren oder erleichtern. Der Befragte Herr ST015 sieht deshalb als Hauptproblem bei der Integration die hohe Arbeitslosigkeit unter den Menschen afrikanischer Herkunft bzw. die oft lange Wartezeit für eine Arbeitserlaubnis: *„Das ein Problem, was man erkennen kann, ist, dass die Ausländer quasi nicht alle Arbeit haben und nicht nur, weil sie nicht arbeiten wollen, sondern weil sie keine Stellen bekommen. Es kann daran liegen, dass den Leuten die Ausbildung fehlt oder die Sprachkenntnisse fehlen. Es besteht trotzdem auch das Problem, dass manche in dem Sinne nicht arbeiten dürfen, weil sie auf irgendwelche Papiere oder Dokumente von den Behörden warten. Da würde ich einfach das Problem sehen. Die Wartezeit, bis*

*man in diese Integrationslinie reinkommt, ist extrem hoch. Deswegen bleiben manche für eine gewisse Zeit arbeitslos oder können die Sprachschulen nicht besuchen. Und das Ganze zieht sich weiter nach hinten“ (ST015, Z. 77 – 85).*

### **Inferioritätskomplex bzw. Angst**

2 der Befragten finden, dass die Probleme bei der Integration seitens der Menschen afrikanischer Herkunft bestehen. Sie würden sich verstecken, zurückziehen, nicht die Sprache erlernen wollen und ihre eigenen Säumnisse als Rassismus bezeichnen.

Für Frau GE006 besteht das Problem in erster Linie bei den Menschen afrikanischer Herkunft: *„Wir bleiben immer in unserem Netz. Wir versuchen nicht anderen gegenüberzutreten“ (GE006, Z. 137 – 148).*

Für Herr ALBE017 ist das Problem nicht die mangelnde Bildung der Menschen afrikanischer Herkunft, sondern ihr Inferioritätskomplex. Viele denken, dass sie „nichts“ seien. Für kleine Dinge, die sie selbst erledigen könnten, machen sie die Weißen verantwortlich und beschuldigen sie als Rassisten: *„Ich denke, die Afrikaner, die sollen nach vorne schauen und denken, wir sind alle Menschen und Gesetz gilt für alle beide. Gilt für alle Leute hier. Aber die haben dieses Problem, dieses komplexe Problem, die sind unten und sie wollen ... sie bleiben da unten und jammern. Ich denke, das ist das Problem“ (ALBE017, Z. 290 – 294).*

#### **7.3.1.5 Vorleistung der Mehrheitsgesellschaft und Eigenleistung**

Die Unterkategorie Vorleistung sammelt sämtliche Aussagen, welche die Befragten hinsichtlich der Aktionen bzw. Maßnahmen der Bundesregierung und/oder der deutschen Gesellschaft, um Integration in Deutschland zu erleichtern, äußern.

Die Frage „Was hat die deutsche Gesellschaft bzw. die Mehrheitsgesellschaft für die Integration getan?“ beantworten die Befragten oft erst nach langen Überlegungen mit Aussagen wie „Die Schule ist kostenlos in Deutschland“, „Die Dozenten waren nett zu mir“, „Ich habe eine Arbeitsstelle bekommen“ oder „Deutschland hat mir eine gute Ausbildung ermöglicht“.

Alle Befragten haben allerdings in erster Linie mit „nichts“ geantwortet. Im Gegenteil, die Befragten berichten von Ablehnung, Widerstand, Runterziehen, Zurückhalten, Arroganz bzw. Überheblichkeit, von Vorurteilen und Diskriminierung seitens der Deutschen, die ihnen das Leben in Deutschland und ihre Integration erschweren. Frau FLA004 sagt diesbezüglich: *„Ich meine, ich habe ebenfalls sehr viel Widerstand erfahren. Bemerkungen oder Beleidigungen oder irgendwie eine Person von oben herunterschauen oder so, weil du irgendwie wahrscheinlich schwarz bist oder so. Da und wieso geht ihr nicht zurück in eure Heimat? Was macht ihr dann hier überhaupt? Und du bist schwarz oder so“ (FLA004, Z. 164 – 167).*

Vor diesem Hintergrund liegt in dieser Kategorie die Betonung auf den Aussagen bzgl. der eigenen Motivation bzw. Schritte, welche die Menschen afrikanischer Herkunft bis dato unternommen haben, um sich in Deutschland zu integrieren.

## **Eigenleistung: Schritte zur Integration**

Nach Hartmut Esser (2000) verfügen Migranten über Optionen bzw. Strategien, um an ihr Ziel zu gelangen. Als erfolgreich für die Integration gelten Handlungen, die zur Verbesserung des eigenen Status bzw. der eigenen Lebenslage in der Aufnahmegesellschaft führen (vgl. Gögercin 2018, S. 117). Das Gelingen der Integration ist insofern abhängig von der Motivation bzw. den Schritten, die Migranten in dem Aufnahmeland nehmen.

Alle Befragten stellen fest, dass der erste Schritt das Erlernen der deutschen Sprache ist. Anschließend suchen sie Freunde, machen eine Ausbildung oder ein Studium und finden einen Arbeitsplatz.

**ALB003:** *„Erste Schritt: Die Sprachschule besuchen, die Sprache ist für mich den Schlüssel“* (Z. 224 – 225).

**AM012:** *„Sprache lernen, die deutsche Kultur verstehen, die Werte des Landes sich eignen, Freundschaft mit Deutschen an Uni, auch mit Dozenten und Engagement in der Kirche“* (Z. 56 – 65).

**ED010:** *„Durch die Schule und Sport (Fußball)“* (Z. 93 – 97).

## **Offenheit und Bereitschaft, mit Deutschen zu reden**

Neben der Bereitwilligkeit, die Sprache zu lernen, nennen die Befragten die Offenheit, mit anderen zu reden und die Meinung von anderen Menschen respektieren zu lernen.

**M001:** *„Dass ich offen war, dass ich Leute kennenlernen wollte, Freundschaft für Deutsche“* (Z. 41 – 43).

**ALB 003:** *„Der zweite Schritt: ich musste lernen, was ich denke ist nicht immer was die andere denken“* (Z. 237 – 238).

**AN005:** *„Ich bin zu Menschen gegangen, auch wenn ich gemerkt habe, sie wollen mit mir nichts zu tun haben, ich habe versucht ein paar Wörter auszutauschen, dass ich interessiert bin“* (Z. 113 – 115).

**BB020:** *„Bei mir ging es Schritt für Schritt. Einmal Sprachkurse, danach Studium, dass hast du Kontakte zu den Deutschen, gemeinsame Projekte mit den Deutschen, dann hast du ein paar Freunde die mitlernen“* (Z. 132 – 135).

**ALBE017:** *„Ich setze mich und rede mit allen, egal, Afrikaner, Deutsche, Italiener, ich setze mich gleich und fange an zu reden. Beim Reden entsteht eine gute Harmonie (Z. 323 – 329) und wenn ein Schritt zu den Menschen, sie werden ein Schritt zurück machen“* (Z. 328 – 330).

## **Flexibilität und die Bereitschaft, etwas Neues zu lernen**

Frau L002 nutzt Beobachtung als Strategie, um zu lernen, wie die Menschen miteinander umgehen. Dadurch hat sie gelernt, *„akkurat zu arbeiten bzw. selbstständig zu sein“*. Sie sagt diesbezüglich: *„Als ich hier herkam war ich erst einmal sehr leise und habe beobachtet um mich herum, wie die Menschen miteinander umgehen (Z. 220 – 221). Ich hab viele Kenntnisse und Fertigkeiten hier gelernt, gerade auch in meinem Beruf und hatte auch die Vorteile, dass ich sehr flexibel bin und nicht so feste Muster hatte (Z. 236 – 237). Ich hab auch hier gelernt sehr akkurat zu sein und nicht nur abzuschätzen. Das ist sehr sehr wertvolle Arbeit (Z. 241). Man lernt hier sehr selbstständig zu sein und das sehe ich als Vorteil“ (Z. 249).*

## **Kirchengemeinde und Chor**

2 Befragte benennen ihre Zugehörigkeit zu einer Kirchengemeinde sowie Chor als einen Schritt ihrerseits zu Integration:

**ALB003:** *„Ich bin Mitglied in einer deutschen kirchlichen Gemeinde, mit Deutschen essen gehen und wir unternehmen viele gemeinsamen“ (Z. 251 – 256).*

**ROD016:** *„Erste Schritte: in deutsch zu reden (Sprache lernen) (Z. 207 – 208), im Chor singen (Z. 220), nicht sitzen und jammern, sondern wir müssen etwas machen“ (Z. 226 – 227).*

## **Motivation der Befragten, die deutsche Sprache zu lernen**

Die Motivation, um die deutsche Sprache zu meistern, ist in erster Linie Freundschaften mit Deutschen zu schließen, die Ausbildung oder das Studium schnell abzuschließen, sich eine finanzielle Stabilität zu schaffen, die Gesetze in Deutschland und die Kultur des Landes kennenzulernen und zu verstehen.

**GE006:** *„Kontakte zu den Deutschen durch die Arbeit“ (Z. 164 – 165).*

**FAI009:** *„Ich habe einen Deutschkurs besucht, dann Freunde finden, deutschen Freunden zu reden, Deutsche Bücher lesen“ (Z. 170 – 175).*

**ALBE017:** *„Wissen in Deutschland, die Gesetze gelten für alle Menschen“ (Z. 254 – 358).*

**AL014:** *„Ich hatte ein Ziel, mein Studium abzuschließen. Ich habe versucht die Sprache schnell zu beherrschen, ich habe mir finanzielle Stabilität geschafft, ich habe gearbeitet auch als Student, ich habe die Regeln befolgt“ (Z. 74 – 82).*

## **Kampf gegen Vorurteile als „Ansporn“**

Da Menschen afrikanischer Herkunft ständig gegen Vorurteile kämpfen müssen, fühlen sie sich besonders motiviert, „Anderen“ zu beweisen, dass sie auch etwas können. Die

Erfahrungen sind laut LA011 schmerzhaft; wer sich integrieren will, muss bereit sein, solche Erfahrungen zu machen:

**LA011:** „Man muss bereit schmerzhaft Erfahrungen zu machen, gewisse Dinge akzeptieren, die man nicht akzeptieren kann (Z. 43 – 45). Man muss gegen Vorurteile kämpfen beweisen, es ist nicht so (Z. 47 – 50). Man muss geduldig und flexibel sein (Z. 56). Integration ist Geben und Nehmen (Z. 152). Man muss sich durchsetzen auch gegen Professoren, weil sie mir gesagt haben in ersten und zweiten Semestern, „du schaffst es nicht. Dann habe ich gesagt, wenn einer das schafft, dann ich“ (Z. 155 – 157).

**JO018:** „Warum bist du überhaupt hier? Ich habe gesagt, das werden wir sehen am Ende des Studiums, wer als erster. Und meinte, er hat es tatsächlich nicht geschafft, weil, die waren irgendwie richtig professionell, [...] Das heißt, es gibt auch Momente, wo man sagen muss, dass man an sich selber glaubt und dann sein Ding durchzieht. Man wird auch kaum einen Mitstreiter finden, mit dem man das durchziehen kann. Es gibt auch Leute, sozusagen, die werden versuchen, dich moralisch runter zu bringen. Ich denke, dieser Kampf zieht sich jeden Tag durch. Auch heute noch bei der Arbeit, da siehst du manchmal, manche Leute verstehen nicht, warum sie so viel machen kannst und so. Aber man muss da einfach mal seinen Weg finden. Von daher, habe ich kein Problem damit. Das ist so“ (Z. 158 – 169).

### 7.3.1.6 Unterkategorie gelungene Integration aus der Sicht der Befragten

Für die Messung des Integrationsstands haben die Länder folgende Kriterien festgelegt (Witt 2018): *Rechtliche Situation der Migranten (Aufenthaltsstatus und Einbürgerungsquoten); Bildung (z.B. Studienerfolgsquote, Ausbildungsbeteiligungsquote); Arbeitsmarkt (z.B. Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquote); Gesundheit (Inanspruchnahme der Kinder-Früherkennungsuntersuchung, Wohnsituation (z.B. Eigentümerquote) Kriminalität (Tatverdächtige und Verurteilte); Interkulturelle Öffnung (z.B. Erwerbstätige im Öffentlichen Dienst).* In dieser Unterkategorie wird untersucht, was die Befragten primär unter gelungener bzw. misslungener Integration verstehen und ob sie ihren eigenen Integrationsstand als gelungen oder misslungen einschätzen. Woran erkennt eine Person, dass sie integriert ist, bzw. dass ihre Integration gelungen ist?

#### Freundeskreis als Beweis für gelungene Integration

Eine Gruppe der Befragten ist der Meinung, dass eine gelungene Integration anhand der Anzahl deutscher Freunde erkennbar sei. Man habe eine Arbeit, sich die Kultur des Landes angeeignet und fühle sich in Deutschland angekommen.

**GE006:** „Jetzt fühle ich mich einfach mehr angekommen in Deutschland. Und ich glaube, ich habe mir auch ein Stück von der Kultur angeeignet sozusagen: Harte Arbeit, Ehrlichkeit, Pünktlichkeit, Deutsches Essen und kochen, die deutsche Geschichte, deutsche Bücher lesen und die Sprache (Z. 189 – 197). Für mich persönlich finde ich eine gelungene Integration ist, wenn man untereinander wirklich offen umgehen kann, wie ich und meine Kollegen, mit denen ich jetzt gut befreundet bin. Und ich denke, ich fühle mich auch irgendwie sicherer als vor fünf Jahren oder so in Deutschland“ (Z. 172 – 174).

**ED010:** „[...] natürlich merkt man Integration auch oft am Freundeskreis. Wenn man zum Beispiel auch deutsche Freunde hat“ (Z. 151 – 153).

**ROD016:** „[...] Für mich, dass man deutsche Freunde hat. Richtige, deutsche Freunde. Nicht nur, dass man sich am Fußballfeld, wenn die Kinder da spielen, trifft. Dass man von den Freunden eingeladen wird, dass man Freunde einladen kann, ohne sich dabei Gedanken zu machen, werden sie mein Essen mögen oder nicht. Diese Gegenseitigkeit, dass es selbstverständlich wird. Das wäre für mich eine gelungene Integration (Z. 230 – 235). Indem ich mein Nachbarn und ebenfalls meine afrikanischen Freunde zu mir einladen kann, ohne mir Gedanken darüber zu machen, werden sie sich mögen oder werden die zwei Blöcke bilden, wo sich jeder nur mit gewissen Leuten unterhält. Das wäre für mich ein Zeichen, dass die Integration gelungen ist“ (Z. 245 – 249).

**ME013:** „Dass du zum Beispiel in der deutschen Gesellschaft dich integriert fühlst. Dass du merkst, okay, auf der Arbeit habe ich kein Problem, ich kann mich mit Leuten gut unterhalten. Ich habe mehr Freunde, ich habe Freunde, die zu mir kommen, wir unternehmen etwas zusammen“ (Z. 198 – 202).

**ALB003:** „Für mich ist gelungene Integration, wenn man genug von den anderen weiß, wenn man von ihnen lernt, wenn man besser mit den Leuten in der Gesellschaft umgehen kann. Aber seine eigene Identität bewahren kann“ (Z. 290 – 304).

**BB020:** „Wenn man sich hier wohlfühlt. Man fühlt sich hier wohl, man kommt klar mit den Leuten“ (Z. 144 – 145).

**LA011:** „Eine gelungene Integration ist, wenn eine fremde Familie sich sicher fühlt, akzeptiert fühlt, sich gegenseitig helfen, eine Arbeit haben, das heißt, etwas in der Gesellschaft beitragen. Jemand der da zu Hause sitzt und nichts macht, kann sie sich nicht integrieren, ja erstmal die Sprache, und dann die Arbeit muss gut sein und sein Lebensunterhalt bestreiten. Der muss mit seinem Mitmenschen klarkommen. Dann hat man keine Sehnsucht nach seiner Heimat, der fühlt sich hier wohl. Ja. Und ist integriert und akzeptierten seine Mitmenschen, und ist in der Gesellschaft aktiv“ (Z. 80 – 85).

### **Angenommen bzw. akzeptiert werden als Prüfgröße für gelungene Integration**

Die zweite Gruppe der Befragten macht eine gelungene Integration am Gefühl des Angenommenseins fest. Der Grund hierfür ist, dass sie deutsch akzentfrei sprechen, arbeiten, Steuern bezahlen und deutsche Freunde haben, aber sich aufgrund der Hautfarbe und Herkunft diskriminiert fühlen bzw. Rassismuserfahrungen im Alltag machen.

**M001:** „Aus Hamburg Perspektive sagen sie, ich bin ein Beispiel für gelungene Integration, ich spreche die Sprache Akzentfrei, hier in der Schule gegangen, habe Ausbildung gemacht und ich arbeite“ (Z. 46 – 49).

**L002:** „Ich bin integriert, wenn ich meine afrikanischen Dinge mache und es gibt keine Irritation“, dass es angenommen, anerkannt und geschätzt wird. Denn ich fühle mich manchmal Deutsche und Afrikanerin (Z. 52 – 57).

Ich kenne mich aus in Deutschland. Ich weiß auch wie ich mich zu verhalten habe, oder wie auch immer. Meine Integration ist gelungen. [...] Ich meine, ich kann ja schon die Sprache. Ich kann ja schon so kochen wie ihr. Ich habe meine Kinder in den Kindergarten gebracht und geh zu jedem Elternabend oder wie auch immer, aber dass die Gesellschaft immer noch meine Kinder als anders sieht, oder mich als anders sieht. Ich sehe euch nicht als anders, warum seht ihr mich als anders? Die Seite ist nicht gelungen. Ich glaube es liegt nicht mehr an uns, dass

*wir uns integrieren, an eure Sprache, sondern ihr müsst auch unsere Kultur kennenlernen, weil ich bin Deutsche. Ich zahle hier meine Steuergelder wie jeder andere Deutsche, aber nur weil ich schwarz bin ... ich bin ein Teil und das auch zu akzeptieren, dass auch afrikanische Mentalität inzwischen zu der deutschen Gesellschaft im Grund verankert ist, das ist ... diese Akzeptanz muss er einmal überdacht werden“ (Z. 262 – 274).*

**KAT007:** *„Gelungene Integration ist eigentlich für mich dann, wenn Aussehen keine Rolle mehr spielt. Wenn einfach der Mensch akzeptiert wird mit seinen Fähigkeiten und auch mit seinen Fehlern, die er eben hat. Es kann ja keiner alles“ (Z. 291 – 293).*

**AL014:** *„[...] man lebt zusammen. Das heißt, einmal ist es ja so, als Deutscher erwartet man, dass man die Sprache spricht, dass man die Regeln befolgt und dass man die Kultur versteht. Aber als Ausländer möchte man auch, dass man als Ausländer mit eigener Kultur angenommen wird. Und man muss auch das Thema mit Chancengleichheit, dass es sich auch bewahrheitet im realen Leben. Und wenn das passt, dann sind auch alle Parteien zufrieden“ (Z. 97 – 104).*

### **Chancengleichheit als Messgröße für gelungene Integration**

Eine dritte Gruppe von Befragten legt die Betonung nicht auf Sprache, Bildungsniveau oder Arbeit, sondern auf Respekt und die Möglichkeit, hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe an Gütern der Gesellschaft mitzuentcheiden und mitzureden. Sie definieren Letzteres als Messgröße für eine gelungene Integration.

**ED010:** *„Dass man, egal was für einen Pass, Aussehen oder sonst was, jedem die gleichen Chancen gibt. Das ist gesellschaftlich gelungen“ (Z. 148 – 149).*

**JO018:** *„[...] ist ein gelungenes Zusammenleben, ja, dann auch dem einen gegenüber respektiert. Wenn man bei Entscheidungen, die einen betreffen, den auch miteinbezieht und nicht über den Kopf hinweg zu entscheiden (Z. 187 – 188). Also eine gelungene Integration ist ein Zusammenleben, wo jeder seinen Spaß hat und auch sich verwirklichen kann, genau. Man macht das fest, wenn man weniger Streitigkeiten hat, weniger Eifersucht. Aber guck mal, Eifersucht kann auch zwischen Deutschen so passieren, auch in deiner Familie. Wenn Wohlstand überall geteilt wird, wenn jeder seine Ziele erreichen kann“ (Z. 182 – 185).*

### **Gesetze und Regeln respektieren**

Die vierte Gruppe der Befragten definiert eine gelungene Integration als das Befolgen der Werte, Normen, Gesetze und Regeln des Landes. Für ein friedliches Miteinander erwarten die Migranten von der Mehrheitsgesellschaft, dass sie die Migranten und ihre Kultur respektieren:

**CLA008:** *„Also ist für mich schon auch wichtig, dass jemand die demokratischen und rechtsstaatlichen Werte auch respektiert, der hier ist, egal woher er kommt (Z. 195 – 196). Dass man nebeneinander mit Respekt, also, dass Menschen unterschiedlicher Herkunft, mit unterschiedlichem Migrationshintergrund, nebeneinander respektvoll leben. Interesse haben aneinander (Z. 200 – 201).*

**AM012:** *„Wenn man versteht das und leben nach diesen Regeln. Genau. Wir dürfen nicht seine Kultur vergessen, verleugnen aber zu leben nach den Regeln, die hier sind. Das heißt, ok, ich will das, weil das ist eine wichtige Frage*



*für mich. Das heißt, wenn jemand die Regeln versteht und diese Pflicht zum Beispiel Steuer bezahlen oder das alles. Keine Ghettobildung. Wir bleiben unter uns. Keine Kulturkonflikte (Z. 86 – 90).*

### **Misslungene Integration**

Ein Befragter nennt die Demonstrationen in Chemnitz und den Aufstieg der AfD als einen Beweis der misslungenen Integration seitens der Mehrheitsgesellschaft.

**CR019:** *„Misslungen ist, wenn man Deutschland hasst, also alles hier. Wenn man hierhergekommen ist und man hasst alles hier. Oder man hat Angst. Aber dann ist das auch ein Fehler von der Mehrheitsgesellschaft. Dann ist es misslungen. Wenn man sich nicht aus der Tür traut, weil da wie in Chemnitz in 2018 im Sommer Leute hinter dir herlaufen. Das ist misslungen. Und dann ist nicht der Ausländer schuld, der Mensch mit Migrationshintergrund, Menschen mit afrikanischer Herkunft in diesem Fall. Das ist dann misslungen. Wenn man es verabscheut, wenn man kein Interesse hat, mit ihnen zu arbeiten“ (Z. 174 – 180).*

#### **7.3.1.7 Stellenwert der Arbeit für die Integration**

Für das Leben in einer modernen Gesellschaft wie Deutschland ist eine Arbeitsstelle unverzichtbar. Zugang zum Arbeitsmarkt spielt also eine entscheidende Rolle für eine gelungene Integration. Die soziale Integration (Bekanntschaften und/oder Freundschaften mit Deutschen), Wohnraum sowie das Wohlbefinden in der Gesellschaft ist davon abhängig. Bedingt von der Teilhabe am Arbeitsmarkt sind die soziale Sicherung und die Fähigkeit für Menschen afrikanischer Herkunft, für ihren Lebensunterhalt zu sorgen und ihre finanzielle Autonomie zu sichern. Auch für die Knüpfung von Bekanntschaften und Freundschaften, für das Erlernen der Sprache, für das friedliche Zusammenleben, für die Zugehörigkeit in der Aufnahmegesellschaft und für die Sicherung eines bestimmten Lebensstils ist die Platzierung auf dem Arbeitsmarkt von signifikanter Bedeutung (vgl. BMAS 2019; Grote und Tangermann 2018, S. 17; Thränhardt 2015, S. 4; Brücker 2018; SVR-Forschungsbereich 2017, S. 26 – 27; Eusner et al. 2015, S. 1 – 5).

In dieser Unterkategorie werden die Ansichten von Menschen afrikanischer Herkunft über den Stellenwert der Arbeit und die Bedeutung für die Integration festgehalten: „Was bedeutet „arbeiten“ für Sie? Welchen Stellenwert hat die Arbeit für Sie? Was bedeutet eine Arbeitsstelle für die Integration?“

Die Unterkategorie Stellenwert der Arbeit für die Integration wird unterteilt in die Bedeutung der Arbeit für die Befragten und ihre Rolle für die Integration.

### **Bedeutung der Arbeit für Menschen afrikanischer Herkunft**

Vor dem Hintergrund, dass schwarze Menschen das koloniale Stigma des „Faul-Seins“ tragen, hat die Arbeit einen hohen Stellenwert im Leben von Menschen afrikanischer Herkunft in

Deutschland. 12 der Befragten nutzen das Wort „wichtig“ oder „sehr wichtig“, um den Stellenwert für die Integration in den Arbeitsmarkt zu beschreiben. Hier teilen die Menschen afrikanischer Herkunft die Meinung der Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, die behaupten, dass nach der Familie der Arbeitsplatz käme (vgl. Gaspar und Hollmann 2015, S. 3), und die der Menschen mit Migrationshintergrund, dass eine Arbeitsstelle zum Zugehörigkeitsgefühl in Deutschland beitrüge (vgl. SVR-Integrationsbarometer 2016, S. 4). Zum Beispiel rankt die Arbeit für Frau GE006 an zweiter Stelle nach der Familie.

**GE006:** *„Die Arbeit kommt an der zweiten Stelle nach meiner Familie“ (Z. 208).*

**CLA008:** *„Also für mich persönlich ist es immer wichtig auch zu arbeiten. Im Moment in etwas geringeren Stunden, wobei ich ohne Arbeit nicht leben könnte“ (Z. 220 – 221).*

Um die Gründe für die Relevanz eines Arbeitsplatzes zu verdeutlichen, nutzen die Befragten verschiedene Ausdrücke wie die Sicherung des Unterhalts, Arbeiten als identitätsstiftend, die Bezahlung von Rechnungen, die Steigerung des Wohls und des Selbstwertgefühls (vgl. Mayerdorfer 2012; Promberger 2008). Aus der Analyse entstehen fünf Gründe, warum Arbeiten bedeutsam und wichtig ist: Sicherung des Lebensunterhalts, Arbeit als Ort der Begegnung, des Kennenlernens und des Lernens, die Qualität der Arbeit, Arbeit als identitätsstiftend und Schutz vor Kriminalität.

### **Sicherung des Lebensunterhalts**

Der Lebensunterhalt ist gesichert, wenn man nicht abhängig ist bzw. nicht von staatlicher Hilfe bzw. öffentlichen Mitteln leben kann. Menschen afrikanischer Herkunft wollen keineswegs vom deutschen Staat alimentiert werden. Sie wollen keine Hilfe erhalten, sondern über eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt das eigene Geld verdienen (vgl. Nestvogel 2014, S. 85). Die Befragten sind der Meinung, dass Arbeitslosigkeit schlecht für die Integration sei. Von Transferleistungen und sozialer Hilfe zu leben, lehnen sie ab. Den Erhalt von Transferleistungen und ALGII empfanden sie als unangenehm und beschämend. Für Menschen afrikanischer Herkunft ist der Lebensunterhalt die Voraussetzung für eine Aufenthaltserlaubnis bzw. Arbeitslaubnis und Zugang zu gutem Wohnraum, zu Arbeitsplätzen, zu Freizeit und Bildung. Für die Integration sei eine Arbeit wichtig, weil es helfe, in Deutschland „Fuß zu fassen“ (vgl. SVR-Forschungsbereich 2017, S. 50; BMAS 2019; Grote und Tangermann 2018, S. 17; Thränhardt 2015, S. 4; Brücker 2018; SVR-Forschungsbereich 2017, S. 26 – 27; Eusner et al. 2015, S. 1 – 5).

**GE006:** *„Die Arbeit kommt an der zweiten Stelle nach meiner Familie. Dadurch werde ich sozusagen erfüllt. Durch meine Arbeit fühle ich mich wohl. Und es ist auf jeden Fall an der zweiten Stelle nach der Familie. Das bedeutet auf jeden Fall sehr viel“ (Z. 208 – 210).*

**LA011:** „Dadurch kann man sein Lebensunterhalt gewinnen, und wichtiger noch, man kommt in der Gesellschaft und wird dadurch integriert. Ja (Z. 102 – 103). Das ist eine wichtige Sache für die Integration, wie gesagt ohne Arbeit kann man sich nicht integrieren. Geht auch nicht. Wenn ich arbeiten gehe, dann bin ich unter Menschen, ich kann mit denen kommunizieren, Gedanken austauschen und so weiter, also sehr wichtig. Wie gesagt, da kann man auch seine Sprachkenntnisse verbessern, nicht nur Geld verdienen. Ich arbeite mal aktiv in der Gesellschaft...Okay“ (Z. 106 – 109).

**GE006:** „Man muss arbeiten, weil man sonst seine Rechnungen nicht bezahlen kann“ (Z. 214).

**FLA004:** „Meine Arbeit ist sehr wichtig. Ist sehr wichtig [...] ich war noch nie zum Sozialamt. Ich habe gleich ... wollte arbeiten, wollte meine eigene Geld verdienen. Ich wollte niemand auf die Tasche fallen. Und es ist wichtig zu arbeiten, weil du hast ebenfalls dein Selbstwertgefühl“ (Z. 296 – 300).

**M001:** „Lebensunterhalt zu sichern. Dass wir Geld brauchen und deswegen gehen wir arbeiten“ (Z. 59 – 60).

**L002:** „Für mich bedeutet arbeiten in erster Linie, Geld verdienen“ (Z. 284 – 285).

**ALB003:** „Als ich noch Studentin war, war Arbeit nur Versorgung“ (Z. 314).

**FAI009:** „Arbeiten ist eine Tätigkeit auszuüben, die dann am Ende des Tages Geld bringt. Und für mich ist es ja auch wichtig, wenn ich arbeite, dass ich Geld kriege, denn ich muss meine eigenen Sachen auch selbst zahlen, ich muss mich selbst finanzieren. Und das heißt: Ich muss dann klarkommen mit dem Leben. Denn ich kriege sowieso keine Hilfe von Deutschland“ (Z. 207 – 210).

**KAT007:** „Arbeiten ist als allererstes Mal Sicherung des Lebensunterhaltes, denn ohne sieht es schlecht aus“ (Z. 302).

**AM012:** „Das bedeutet, wenn jemand anfängt zu arbeiten, er fängt an sein Geld zu verdienen. Er zahlt die Steuer und der Staat profitiert auch davon. Ja. Es ist eine Win-win-Situation“ (Z. 107 – 109).

**ME013:** „Und damit kann er auch leben, im Grunde zumindest für die Grundernährung sorgen, er kann Miete bezahlen, so was meine ich, kann er zumindest etwas in der Gesellschaft machen. Wenn du keine Arbeit hast, dann fühlst du dich, dass du immer Hilfe brauchst, das tut dir schlecht“ (Z. 273 – 276).

**AL014:** „Und für mich ist es so, seinen Lebensunterhalt soll man durch Arbeit gewinnen. Und so wurde ich auch erzogen. Das heißt, für mich bedeutet Arbeit, sein Leben klar zu meistern“ (Z. 115 – 117).

**ROD016:** „Ich glaube, am einfachsten wäre es zu sagen, Arbeit bezahlt meine Rechnungen“ (Z. 257).

**JO018:** „Eine Arbeit ist Teil von meiner Verwirklichung. Du arbeitest dann, um deinen Lebensunterhalt zu verdienen, um deine Lebensqualität zu sichern und die Welt ein Stückchen weiter positiver zu machen. Das ist für mich Arbeit (Z. 210 – 211). Ein Arbeitsplatz zur Integration ist wichtig. Weil, wenn du arbeitest, dann kommst du in das System rein. Du bekommst Lohn oder Gehalt, wirst du bestimmte Leistungen bezahlen Versicherungen und so weiter, auch tust du was in einen größeren Topf für die Rente später“ (Z. 218 – 220).

## **Arbeit als Ort der Begegnung, des Kennenlernens und des Lernens**

Für die Befragten ist Arbeit nicht nur ein Mittel, für seinen Lebensunterhalt zu sorgen, sondern sie ist ebenso ein Ort der Begegnung. Auf der Arbeit hat man die Möglichkeit, neue Menschen kennenzulernen, die Sprache zu verbessern, aber auch neue Fertigkeiten zu erlernen, weshalb eine Arbeitsstelle für die Integration wichtig ist (vgl. Mayerdorfer 2012; Promberger 2008).

**M001:** *„Wenn man vom Ausland herkommt und hier lebt und keine Arbeit hat, ist es schwierig, dann mit anderen Deutschen zu kommen, weil es gibt keinen anderen Space wo Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammen kommen. Nur auf der Arbeit begegne ich anderen Leuten, aber in meiner Community begegne ich nur die so ähnlich sind wie ich“ (Z. 59 – 68).*

**ED010:** *„Das ist sehr wichtig. Zum einen verdient man Geld und kann dementsprechend sich etwas leisten. Zum anderen kommt man in Kontakt mit Mitmenschen beispielsweise. Und vor allem lernt man beim Arbeiten auch noch mal. Man lernt Menschen kennen, man ist beschäftigt“ (Z. 217 – 219).*

**AM012:** *„Ich kann mir nicht vorstellen, auch in meine Heimat das ist wie hier in Deutschland. Ich habe die Fähigkeit zu arbeiten und nicht zu arbeiten (Z. 111 – 112). Für die Integration das ist wichtig, weil auf Arbeitsstelle bekommt, ob du willst das oder nicht, du kommst in Kontakt mit anderen. Mit den Deutschen, mit Leuten von dieser Gesellschaft“ (Z. 114 – 115).*

## **Arbeitsklima**

3 Befragte sind der Meinung, dass nicht jede Form der Arbeit gut für die Integration sei, sondern vor allem die Arbeit, bei der Hautfarbe und Herkunft keine Rolle mehr spielen. Eine Arbeitsstelle, in der Wertschätzung, Respekt und Anerkennung herrscht, generell eine gute Arbeitsatmosphäre herrscht, fördert die Integration.

**AL014:** *„Für mich hat Arbeit ganz wenig mit Integration zu tun. Aber sich wohl in der Arbeit fühlen, dafür muss man sich auch integriert fühlen. Das heißt, die Integration ist irgendwann okay, inwieweit wie wohl man sich bei der Arbeit fühlt. Und das spielt eine große Rolle. Das kann einem zeigen, inwieweit ist man integriert“ (Z. 132 – 141).*

**ALB003:** *„Für mich, wenn ich jetzt eine Arbeit suche, ich schaue jetzt nicht nur nach Geld, wie viel ich kriegen kann oder so, nein, aber die Arbeitsatmosphäre ist mir jetzt wichtig. Weil ich weiß schon als Ausländer, wenn man arbeitet, wo man angenommen wird als Ausländer, wo man eine gute Arbeitsatmosphäre genießen darf. Denn das erleichtert den Integrationsprozess (Z. 314 – 328). Man braucht schon einen gewissen Respekt, eine gewisse Anerkennung, [...] Ich muss mich hier wohlfühlen [...] man braucht Anerkennung und Respekt und so weiter [...]“ (Z. 334 – 353).*

**AN005:** *„Deswegen finde ich es persönlich auch sehr wichtig, dass die Menschen aus anderen Ländern auch arbeiten können und dürfen, ja (Z. 184 – 188). [...] Ja, wenn man fühlt sich dann auch aufgenommen in dem Land, wo man ist. Ja“ (Z. 193).*

**ROD016:** *„Das bedeutet sehr viel, weil wir leben in einer Gesellschaft, wo viel Wert darauf gelegt wird, was man macht. Ich nehme so ein typisches Beispiel, meine Frau und ich haben eine Immobilie als Kapitalanlage gekauft und es ist erstaunlich, wenn der Banker hört, dass ich Software-Ingenieur bin und dass meine Frau Ärztin ist, dann*

*merkst du sofort, dass die Art und Weise, wie vorgegangen wird, anders ist. Und gut, aus der Sicht ist wichtig, dass man einen guten Job hat, aber persönlich ist das für mich nichts Spezielles, aber man merkt man sofort, weil man Ingenieur ist, weil man studiert hat, da wird man plötzlich anders behandelt. Ob das richtig ist, möchte ich bezweifeln, aber ich glaube, das ist die Gesellschaft. So ist sie gebaut und wir machen mit, mehr oder weniger, gewollt oder ungewollt. Es ist so“ (Z. 274 – 281).*

**BB020:** *„Ja, von irgendetwas muss man leben. Deswegen sollte man arbeiten (Z. 168). Das kommt darauf an. Das kann helfen, dass man integriert wird. Das kommt darauf an, wenn du eine Arbeitsstelle hast und du hast gute Kollegen und eine gute Atmosphäre, das hilft auch, dass man sich gut integriert“ (Z. 178 – 180).*

### **Arbeit ist identitätsstiftend**

Wer arbeitslos ist bzw. wer in Deutschland nicht arbeitet, wird vom Staat bzw. von der Gesellschaft als soziale Belastung empfunden. Wer nicht arbeitet, gilt als „sozialer Schmarotzer“. Für Menschen afrikanischer Herkunft, die aufgrund von Herkunft und Hautfarbe diskriminiert werden, wird dies als doppelte Belastung erlebt. Vor diesem Hintergrund ist Arbeit für sie eine Form des Empowerments und schafft soziale Anerkennung und das Gefühl, nützlich zu sein. Dadurch werden das Gefühl der Zugehörigkeit, das Selbstwertgefühl, die Wertschätzung und die Lebenszufriedenheit gestärkt, was wiederum Auswirkungen auf alle anderen Lebensbereiche hat (vgl. Mayerdorfer 2012; Promberger 2008).

**GE006:** *„Man muss arbeiten, weil man sonst seine Rechnungen nicht bezahlen kann. Und dann wird man zum Sozialhilfeempfänger und man wird immer schlechter angesehen, wenn man Ausländer ist und Afrikaner noch schlimmer. Es gibt diese Vorurteile immer. Ich habe die Erfahrung gemacht, ich bin ein paar Mal mit meinen Klienten zum Jobcenter gelaufen und man merkt schon, es gibt immer ein bisschen Abstand, wenn man merkt, die Leute kommen und wollen Geld. Und ich denke, es ist schon wichtig, dass jeder eine Arbeitsstelle hat. Ich wäre auch unglücklich, wenn ich jetzt nicht arbeiten würde“ (Z. 214 – 221).*

**KAT007:** *„Aber auch Hartz vier ist jetzt nicht so viel, dass man jetzt davon große Sprünge machen könnte. Man lebt ja trotzdem immer irgendwo am Limit. Und ich glaube, wenn man in diesem System ist, dann hat man auch ganz viele Möglichkeiten einfach nicht. Und man verliert dann, glaube ich auch viele Fähigkeiten, die man hat. Weil man einfach denkt, ich kann ja sowieso nichts. Ich komme da nicht heraus. Ich finde keine Arbeit (Z. 304 – 308). Weil sie ja immer nur gespiegelt bekommen, du bist ein Harzer. Du bist nichts wert“ (Z. 311).*

**CLA008:** *„Für mich ist das etwas auch Erfüllendes, etwas Bereicherndes. Hat einen großen Stellenwert für mich (Z. 220 – 222). Das hat, glaube ich, einen sehr hohen Stellenwert überhaupt, also die Arbeitsfähigkeit eines Menschen, also ist irgendwo trotzdem eine Leistungsgesellschaft und Menschen, die jetzt nicht arbeiten können aus vielfältigen Gründen, jetzt mal gefühlt, werden nicht so respektiert, wie Menschen, die arbeiten. Also außer jetzt mal die im Ruhestand gesehen“ (Z. 227 – 232).*

**CR019:** *„Ich habe gemerkt, arbeiten ist identitätsstiftend. Wenn man sich kennenlernt, wird man ja immer gefragt, was machst du denn beruflich? Es ist identitätsstiftend, es ist Geld. Ohne „Moos“ nichts los. Oder im Vergleich, ich hatte immer Kapital. Auch eine Auszeit konnte ich mir leisten. Ich habe mich dann auch vor allem mit den Systemen hier befasst, ALGI, ALGII, jetzt für meine Steuerrechnung. Ich hatte Spaß, meine Anträge auszufüllen. Aber ich weiß auch, dass das kompliziert ist. Und darum ist arbeitslos sein scheiße, wenn man keine Arbeit hat. Es wäre*

*aber auch schön, wenn du dann eine Arbeit ausübst, die dir Spaß macht (Z. 184 – 189). Ja, man hat einen strukturierten Alltag, je nach Arbeitsstelle. Wenn du jetzt eine Arbeit hast, wo du der einzige schwarze Mensch bist, dann hast du auch Kontakt mit weißen Menschen, mit Deutschen. Die können ja von dir auch profitieren, von der Integration, wenn du coole Kollegen hast“ (Z. 193 – 195).*

### **Arbeit schützt vor Kriminalität**

Ein Befragter ist der Meinung, dass jemand, der nicht arbeitet, zu viel Zeit für schlechte Gedanken hat, die zu Kriminalität führen könnten.

**ST015:** *„Das heißt, wenn jemand nichts zu tun hat, kommt derjenige irgendwie auf böse Ideen. Das heißt, wenn jemand beschäftigt ist, was zu tun hat und weiß, warum er jeden Tag aufstehen muss, ist nicht nur gut für diese Person, sondern auch gut für die Gesellschaft. Das würde bedeuten, dass zum Beispiel die Kriminalität in der Gesellschaft runtergeht. Und das würde auch heißen, dass mehr in die Steuerkasse reinfließen kann“ (Z. 136 – 142).*

### **Bedeutung der Arbeit für die Integration**

Für die Integration ist eine Arbeit eine Win-win-Situation, d. h., der Staat und die Gesellschaft profitieren, wenn Menschen afrikanischer Herkunft arbeiten und somit Steuern zahlen oder ihre Rentenversicherungsbeträge bezahlen. 2 Befragte fassen den Stellenwert der Arbeit für die Integration wie folgt zusammen: nicht zu arbeiten, wenn eine Person die Fähigkeiten und die Qualifizierung hat, dies zu tun, blockiert den ganzen Integrationsprozess.

*„Das blockiert wirklich alles. Ich glaube die ersten Freunde, die ein Ausländer hat in Deutschland, passiert sehr oft im Bereich der Arbeit. Ja, der Kontakt. Deshalb das ist ein wichtiger Punkt von Integration“ (Z. 119 – 120).*

**ME013:** *„Das ist ein sehr, sehr wichtiger Punkt im Leben. Also ohne Arbeit geht nichts“ (Z. 273 – 279).*

### **Auf einen Blick: Probleme bei der Integration, Vorleistung und gelungene und misslungene Integration aus Sicht der Menschen mit afrikanischer Herkunft**

a) Es gibt verschiedene Hindernisse bei der Integration in Deutschland, z. B. Gesetze, Bildungsniveau und Sprachkenntnisse. Für Menschen afrikanischer Herkunft existieren fünf Probleme bei der Integration:

- Für Menschen afrikanischer Herkunft liegt der Fokus auf Äußerlichkeiten (Hautfarbe und Herkunft, Unsicherheit, Angst vor Andersartigkeit und Fremden).
- Koloniales Denken: Vorurteile aus der Versklavung und Kolonisierung. Dies bedeutet, mehr leisten zu müssen, um sich zu beweisen. Schwarze dürfen sich keine Fehler leisten. Denkmuster der Mehrheitsgesellschaft: „Wir brauchen Menschen aus Afrika nicht“, sie seien unterlegen bzw. unterentwickelt.

- Mangelnde interkulturelle Kompetenz: Unterschiedliche Kulturen führen zu Missverständnissen und zu verschiedenen Erwartungen von beiden Seiten (Menschen mit und ohne Migrationshintergrund). Mangelnde Offenheit und Toleranz und fehlende Fähigkeit, Gemeinsamkeiten zu suchen.
  - Minderwertigkeitskomplexe von Menschen afrikanischer Herkunft: Mangelnde Motivation seitens der Menschen afrikanischer Herkunft, die Sprache zu lernen und Freundschaften mit Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft aufzubauen. Stattdessen: sich verstecken und zurückziehen in die eigene *Community*.
  - Arbeitslosigkeit blockiert alles, also den ganzen Integrationsprozess.
- b) Die Regierung bzw. die Vorleistung der deutschen Gesellschaft hat aus Sicht der Menschen afrikanischer Herkunft nichts gemacht: Der Grad der Integration sei auf eigene Leistung bzw. auf eigene Motivation zurückzuführen.
- Im Rahmen der Unterkategorie Vorleistung ist zu erkennen, dass die eigene Motivation Voraussetzung für eine gelungene Integration ist, auch wenn Diskriminierung alltäglich ist.
  - Der erste Schritt ist das Erlernen der Sprache und eine Arbeit bzw. deutsche Freunde zu finden, um sich zu unterhalten.
  - Die Bereitschaft bzw. die Flexibilität, etwas aus der Kultur der Aufnahmegesellschaft zu lernen.
- c) Gemäß Menschen afrikanischer Herkunft ist die Anzahl von Freunden aus der Mehrheitsgesellschaft die Prüfgröße für eine gelungene Integration. Eine gelungene Integration bedeutet für sie nicht zu arbeiten, Geld zu verdienen, Steuern zu bezahlen, sondern das Gefühl zu haben, angenommen und akzeptiert zu werden und die gleichen Chancen zu haben.
- d) Eine misslungene Integration wird mit einer Parallelgesellschaft gleichgestellt. Es sind nicht Menschen mit Migrationshintergrund, die in einer parallelen Gesellschaft leben, sondern Menschen aus der Mehrheit der Gesellschaft. Der Grund hierfür sind bspw. die Demonstrationen von Pegida in Dresden und Chemnitz.
- e) Für die Befragten kommt die Arbeit nach der Familie. Arbeiten hat für Menschen afrikanischer Herkunft eine äußerst wichtige Bedeutung, weil sie keine Belastung für den Staat sein wollen. Allerdings ist nicht jede Arbeitsstelle gut für die Integration. Wichtig sei eine Arbeitsstelle, wo ein Arbeitsklima des Respekts herrsche und wo sie und/oder ihre Qualifikationen und Kompetenzen nicht ständig infrage gestellt werden bzw. wo sie nicht mit Vorurteilen aufgrund der Hautfarbe kämpfen müssen.

- f) Die Befragten nennen fünf Gründe, warum ein Arbeitsplatz wichtig für die Integration sei: Arbeit ist identitätsstiftend, Arbeit schützt vor Kriminalität, Arbeit als Ort der Begegnung und Sicherung des Lebensunterhalts und das Arbeitsklima.

### 7.3.2 Rassismuserfahrungen bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz

In dieser Kategorie werden die SOLL- und IST-Erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft bei der Arbeitssuche und/oder am Arbeitsplatz zusammengefasst. Unter SOLL-Erfahrungen werden die positiven Erfahrungen der Humanisierung, der Unterstützung und der guten Beziehungen mit weißen Kollegen verstanden. Es sind Erfahrungen des Respekts und der Anerkennung bzw. der Mitsprache bei Entscheidungen bzw. das Gefühl der Annahme und Gleichbehandlung. Die Hautfarbe spielt keine Rolle bei der Arbeitssuche und/oder am Arbeitsplatz.

#### 7.3.2.1 Positive Erfahrungen

Schwarze sind aufgrund der Hautfarbe und Herkunft Zielschiebe des Rassismus in Deutschland. Rassismuserfahrungen sind per se nicht positiv, aber die meisten Erfahrungen von Befragten in der deutschen Gesellschaft sind positiv und sollen auch unter dieser Kategorie erfasst werden (vgl. Scharathow 2014, S. 50; Mabuduko 2011, S. 152).

##### 7.3.2.1.1 Positive Erfahrungen bei der Arbeitssuche

Unter diesen Punkt werden Aussagen von Befragten, die eher gute Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gemacht haben, zugeordnet. 12 Befragte berichten von guten Erfahrungen bei der Arbeitssuche. Als positiv wird hervorgehoben, dass aufgrund von Beziehungen und/oder wegen einer hohen Nachfrage in der jeweiligen Branche die Arbeitssuche nicht lange dauert und die Hautfarbe bzw. Herkunft keine Rolle spielt (vgl. Nestvogel 2014, S. 80; Struck 2018, S. 146 – 147; Höhne und Buschoff 2015, S. 347 – 348).

#### **Gleich nach der Ausbildung**

Die Befragten müssen nicht lange eine Arbeitsstelle suchen bzw. die Vermittlung läuft sehr gut und schnell.

**L002:** „Gleich nach meiner ... ich hatte damals noch und das ist ja schon ein paar Jahre zurück“ (Z. 320 – 321).

**ALB003:** „Es ging relativ schnell, innerhalb von zwei Wochen, so habe ich die Stelle bekommen. Aber ich habe auch gehört, bei anderen ist es anders“ (Z. 442 – 443).

**CR019:** „Ich wurde aber auch nur zu einem Gespräch eingeladen und das habe ich dann auch sofort bekommen“ (Z. 222 – 224).



**AN005:** „Und da konnte ich dann auch direkt arbeiten. Von daher kenne ich nicht diese Arbeitssuche überall, genau“ (Z. 200 – 201).

### **Aussehen bzw. Hautfarbe und Herkunft hat keine Rolle bei der Arbeitssuche gespielt.**

Die Befragten hatten bei der Arbeitssuche das Gefühl, dass sie wie die Deutschen behandelt werden. Ihre Herkunft, Hautfarbe, Kultur oder ihr Akzent spielt eine untergeordnete Rolle bei der Einstellung. Beispiel aus den Interviews: „Eigentlich habe ich, wo ich zum Vorstellungsgespräch eingeladen war, nie negative Erfahrungen gemacht, wobei auch mein Aussehen nie eine Rolle gespielt hat“ (KAT007, Z. 6 – 7).

### **Von Branche und Nachfrage abhängig**

Die Arbeitssuche dauert in Branchen wie z. B. Informationstechnologie nicht lange. Migrationshintergrund, Hautfarbe und Herkunft spielen in solchen Branchen kaum eine Rolle mehr, da die Nachfrage nach Fachkräften sehr hoch ist.

**ED010:** „Bei mir ist es tatsächlich ein Sonderfall, ein sehr schwieriger Fall, weil ich einen Master in Wirtschaftsinformatik habe und dementsprechend sehr gefragt bin. Dementsprechend kann ich leider oder glücklicherweise nichts dazu sagen bezogen auf Rassismus bei der Bewerbungssuche“ (Z. 227 – 229).

**AL014:** „Die Erfahrung, die ich gemacht habe, ist, dass in der Arbeitswelt, das merke ich auch in vielen Bereichen, dass es Positionen gibt, wo man einen Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund oder mit afrikanischer Abstammung erwartet und es gibt Bereiche, wo man so einen Menschen überhaupt nicht erwartet. Das bedeutet, für Berufe wie Techniker, wie Ingenieur und so weiter ist es so weit, dass es normal ist, einen Afrikaner als Ingenieur zu sehen und so weiter. Und das ist auch meine Erfahrung, denn irgendwo ist es ja so, dass der Ingenieur auch immer noch, zumindest in Berufen, wo man irgendwelche Befehle befolgen soll oder Anweisungen befolgen soll, ist es ganz normal, man ist akzeptiert. Als Afrikaner hat man auch immer noch gute Chancen“ (Z. 148 – 155).

### **Durch Beziehungen bzw. Empfehlungen**

Die Arbeitssuche wird durch ein Netzwerk, durch Empfehlungen von einem Professor oder durch die Hilfe von Kollegen Freunde unterstützt (vgl. Struck 2018, S. 146 – 147; Höhne und Buschoff 2015, S. 346 – 347).

**ST015:** „Ich persönlich habe meine erste Stelle in Deutschland nicht direkt gefunden. Das heißt, ich kannte jemand, der jemand kannte, der dann jemanden angesprochen hat und so wurde ich eingestellt. Ich habe mich zwar für ein paar Stellen irgendwo anders beworben, hat aber in dem Sinne nicht funktioniert“ (Z. 159 – 163).

**ROD016:** „Leider habe ich nicht so viele Erfahrungen mit Arbeitssuche. Meine erste Stelle 2007, bevor ich meine Abschlussarbeit fertig geschrieben habe, ich habe einmal bei (Firma) als Werkstudent gearbeitet und als ich meine Abschlussarbeit schrieb, hat ein Kommilitone von mir bei der Firma gearbeitet, wo ich später ebenfalls angefangen habe und da hat er gefragt, ja, ich habe einen Kommilitonen, der ebenfalls bald fertig ist und er sucht Arbeit. Da hieß es, er soll seine Bewerbung schicken und dann kam ich zum Bewerbungsgespräch, zum Vorstellungsgespräch und dann ging es darum, wir haben gesehen, dass sie bereits bei (Firma) gearbeitet haben, wir haben dort gute Kontakte, wir könnten sie dort unterbringen und so ist es passiert. Ich war bereits bei (Firma) hatte Firma-Erfahrung

und sie hatten Leute bei (Firma) gebraucht und dann haben sie mich eingestellt und dort dann geschickt. Das war unkompliziert“ (Z. 287 – 295).

**JO018:** „Ich habe im Studium den Professor gut gekannt, [...] Das ist auch ein Beispiel, wo ich sage, man soll es ja nicht verallgemeinern. Dieser Professor, der hatte dann von der Firma Unterricht gegeben. Und dann hat er gefragt, wer jetzt als Hilfsstudent arbeiten wollte. Da habe ich mich gemeldet und habe bei ihm angefangen, zehn Stunden pro Woche, zwanzig Stunden pro Woche. Dann habe ich die Studienarbeit bei ihm geschrieben und die Diplomarbeit bei ihm geschrieben. Und nach dem Studium hat er mir sofort eine Stelle angeboten. Er hat mir sogar eine Doktorpromotionsstelle angeboten. Ich habe aber gesagt, ich will nicht. Ich will Geld verdienen“ (Z. 284 – 289).

#### 7.3.2.1.2 Positive Erfahrungen mit den Kollegen am Arbeitsplatz

Verschiedene Studien belegen, dass der Arbeitsplatz der Ort ist, an dem Menschen mit Migrationshintergrund die meisten Diskriminierungserfahrungen machen: „Jeder dritte (31%) Arbeitnehmer gibt an, sich im aktuellen Arbeitsverhältnis bereits einmal benachteiligt gefühlt zu haben. So lautet das Ergebnis des ersten Teils der Workforce View Studie 2020 des ADP Research Institute, bei der weltweit über 32 000 Arbeitnehmer zwischen Oktober 2019 und Anfang Januar 2020 befragt wurden<sup>64</sup>. Gleichzeitig nennen die Befragten den Arbeitsplatz als einen Ort der Begegnung und des Lernens bzw. des Kennenlernens (vgl. Grote und Tangemann 2018, S. 17 ff.; Promberger 2008; Mayersdorf 2012).

15 der Befragten berichten, dass sie positive Erfahrungen mit den weißen Kollegen am Arbeitsplatz gemacht haben. In diesem Cluster werden positive Erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft mit Kollegen auf der Arbeit und die individuellen Begründungen, warum sie sich in ihrer Firma aufgehoben fühlen, hervorgehoben:

#### Die Kollegen sind nett.

Die Befragten beschreiben ihre Kollegen als nett. Sie gehen zusammen essen, lachen und plaudern und haben gemeinsame Interessen.

**FLA004:** „Bei mir, wirklich Gott sei Dank, die sind wirklich nett, die lieben mich ebenfalls. Oder sonst, wir plaudern, wir reden miteinander, weil reden, es ist Gold wert“ (Z. 470 – 472).

**GE006:** „Es ist super. Ich habe wirklich nichts (Z. 316). Wir sind fast alle im gleichen Alter, haben viele gemeinsame Interessen, gehen manchmal in der Mittagspause zusammen essen und treffen uns auch außerhalb der Arbeit. Wir unternehmen auch ein paar Sachen zusammen mit unseren Kindern, weil fast alle inzwischen Kinder bekommen haben. Und auch mit den Älteren, die schon länger dort gearbeitet haben, verstehe ich mich gut. Es ist eine freundschaftliche Beziehung. Wir sind alle per du sowieso bei der Arbeit, sogar mit der Leiterin. Das ist alles per du“ (Z. 320 – 329).

**FAI009:** „Wo ich jetzt arbeite, sind alle supernett und freundlich. Weißt du: Ich arbeite jetzt im Büro“ (Z. 292).

---

<sup>64</sup> Vgl. <https://www.de-adp.com/hr-einblicke-themen-trends/mitarbeiterbindung-talentmanagement/workforce-view-2020> Stand 25.11.2020

## **Nicht anders behandelt**

Die Befragten berichten, dass sie gute Beziehungen zu ihren Kollegen haben, weil ihre Hautfarbe, Herkunft und ihr Akzent keine Rolle spielt. Sie haben das Gefühl, dass sie nicht als „fremd“ oder „anders“ behandelt werden.

**M001:** *„Auf der Arbeitsebene haben mich meine Kollegen nicht anders behandelt“ (Z. 136).*

**KAT007:** *„Die ist gut. Ich denke auch nicht, dass die anders wäre, wenn ich jetzt anders aussehen würde. Das ist eine ganz normale“ (Z. 72 – 73).*

**FAI008:** *„Das heißt, jeder ist dann auf einem Niveau, auf dem man mit anderen Leuten auch richtig gut (interagieren?), egal welche Hautfarbe oder was. Jeder ist auf einem höheren Niveau. Das heißt, wirklich alle haben Respekt“ (Z. 292 – 294).*

**AL014:** *„Bis jetzt habe ich überhaupt keinen Rassismus am Arbeitsplatz. Für mich bedeutet Rassismus Hass. Dass jemand einen anderen wegen seiner Hautfarbe hasst. So wird Rassismus auch definiert. Ich habe noch nicht erlebt, dass jemand mich wegen meiner Hautfarbe hasst“ (Z. 196 – 198).*

## **Respektvolles und unterstützendes Arbeitsklima**

Die Mehrheit der Befragten, die gute Beziehungen zu weißen Kollegen haben, führen das zurück auf das individuelle Verhalten der Kollegen ihnen gegenüber, vor allem die Bereitschaft, sie zu unterstützen oder zu helfen.

**GE006:** *„Das Arbeitsklima ist einfach locker, schön und man freut sich jeden Tag hinzugehen und denkt nicht, ich will den nicht ansprechen, sondern man geht wirklich, klopft an die Tür und fragt, „hallo, wie geht es dir“, und so weiter“ (Z. 320 – 329).*

**ED010:** *„Es gibt bestimmt Menschen, denen das nicht passt. Bei mir aber in meiner Abteilung passt alles. Genau (Z. 309 – 310). Bei mir am Arbeitsplatz gibt es verschiedenste Charaktere. Mit manchen versteht man sich besser. Ich habe aber in dieser Hinsicht nichts Negatives zu berichten bezüglich meines Aussehens. Ich habe auch eine Führungsposition in der Arbeit“ (Z. 315 – 317).*

3 Befragte geben Beispiele, wie sie von ihren Kollegen unterstützt werden und wie sie auf die Unterstützung reagiert haben. ROD016 betont die Hilfe bzw. Unterstützung, die er von Kollegen bekommen hat: Besonders wichtig sei die Haltung des Vorgesetzten bzw. des Geschäftsinhabers in der Schaffung einer positiven Arbeitsatmosphäre bzw. in der Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz.

**ROD016:** *„Ich habe einen Vorfall bei der Arbeit gehabt, wo ich entschieden hatte zu kündigen. Ich habe meine Kündigung eingereicht. Und da waren viele Kollegen traurig, weil sie meinten, du warst einer der Netten hier und wieso willst du dann gehen, wegen ein oder zwei Kollegen. Ich habe meine Kündigung zurückgenommen, aber man merkt, dass es die Leute trifft. Ich würde sagen, bis auf diese ein oder zwei Kollegen, dass ich mich mit den meisten Kollegen gut verstehe und die sind ebenfalls sehr hilfsbereit und wir helfen uns gegenseitig (Z. 358 – 366). Das ist angebliche Kompetenzgeschichte, weil das, was mir vorgeworfen wurde, war falsch. Und die*

*Kollegen meinten, besser konnte man das Problem ebenfalls nicht lösen. Weils Sie meinten, du brauchst zu lange dafür und ebenfalls, wenn das wahr gewesen wäre, die Haltung in dem Team zu sagen, der eine ist scheiße, der andere ist besser, anstatt gegenseitig sich zu helfen und zu schauen, dass das Projekt vorankommt, wenn das fehlt und das nur Finger-Pointing ist, dann endet es in so etwas. Aber da hat der Geschäftsinhaber intervenieren müssen. Ich habe meine Kündigung zurückgezogen, weil er mir dann versprochen hat, so etwas geht bei mir nicht. „Das kann ich nicht akzeptieren.“ Der ist so weit gegangen, dass er unsere Chat-Konversation vom Systemadmin geholt hat und sich durchgelesen hat, um den Vorfall zu verstehen. Und da hat er mir recht gegeben. Er hat gesagt, so etwas kann ich nicht dulden, dass sich Kollegen gegenseitig fertig machen. Das waren nur ein oder zwei Personen. Seitdem ist nichts mehr passiert“ (Z. 372 – 381).*

ME013 z. B. vergleicht das Arbeitsklima in zwei Firmen, für die er gearbeitet hat. Eine liegt in einer kleinen Stadt in Oberfranken, die er hier als „Dorf“ bezeichnet; die andere in einer mittelgroßen Stadt in Mittelfranken. In der ersten Firma erhält er keine Einarbeitung bzw. keine Hilfe beim Arbeitseinstieg. In der zweiten Firma hat er das Gefühl, dass er akzeptiert wird und er wieder Freude hat zur Arbeit zu gehen.

**ME013:** *„Das ist ganz anders. Deswegen sage ich, ich glaube, irgendwo lag es schon daran, dass wir im Dorf sind. Also dort ist es normal, wir essen zusammen. Wir wollen auch schon etwas persönlich machen, weil, ich bin noch nicht so lange bei der Firma. Aber die haben es schon vorgeschlagen, was natürlich der Fall bei [Firma] nicht so war. Also bei [Firma] bin ich klargekommen nur mit älteren Leuten zum Beispiel. Die hatten irgendwie kein Problem mit mir, die haben mich eingeladen, aber die jungen Leute nicht. Und hier jetzt, gerade, wo ich bin, das sind junge Leute, die lachen. Das ist nicht hundert Prozent, die werden dich nie so richtig akzeptieren. Aber auf jeden Fall habe ich mehr Spaß. Ich gehe zur Arbeit glücklich, ich bin immer froh, wenn ich zur Arbeit gehe. Und ich merke es schon an meinen Leistungen. Also ich werde immer besser, besser, besser. Und das tut auch gut, wenn du eine Arbeit machst, wo du wirklich Spaß dran hast, dann kannst du auch mehr leisten“ (Z. 511 – 520).*

BB020 ist der Meinung, dass es keinen Rassismus am Arbeitsplatz gebe, weil er gute Kollegen habe. Nicht die Hautfarbe oder Herkunft sei das Problem bei der Arbeit, sondern die Kommunikation, besonders die Sprache.

**BB020:** *„Bei mir jetzt hier auf der Arbeit, da ist kein Rassismus, das muss ich ehrlich sagen, nein. Das habe ich nicht erlebt. Bei mir auf der Arbeit habe ich gute Kollegen. Ich muss das ehrlich so sagen. Dass man irgendetwas erwähnt, nein, das nicht (Z. 260 – 261). Nein. Nicht Hautfarbe. Aber ich sage immer, die Sprache. Das ist erstmal auch die Sprache, das ist auch hier nicht wegen der Hautfarbe. Denn ich habe schon viele gesehen. Bei mir zum Beispiel, das kann man nicht sagen wegen der Farbe. Denn du siehst Ausländer, die kommen, zum Beispiel bei uns, aber die kommen zu den Leuten, weil die hier geboren sind. Die kennen die Sprache, die kennen hier die Kultur. Deswegen, da kann man nicht sagen, das ist wegen Ausländer, die Farbe. Also das ist bei mir nicht, habe ich nicht erlebt. Ich habe gute Kollegen (Z. 273 – 278). Wir arbeiten in guter Atmosphäre in den Projekten. Wenn du Hilfe brauchst, die können dir auch helfen. Oder wenn die von dir was brauchen, die können dich auch fragen“ (Z. 283 – 285).*

### 7.3.3 Negative Erfahrungen

Nachfolgend werden die schlechten Erfahrungen der Befragten – bezogen auf die Arbeitssuche und am Arbeitsplatz – erfasst, bspw. die negativen Reaktionen auf die Hautfarbe und

Herkunft, Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche bzw. beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, Schwierigkeiten mit der Sprache und/oder Zuweisung von geringeren Positionen trotz hoher Qualifizierung (vgl. Nestvogel 2014, S. 80 – 85).

In dieser Unterkategorie werden die verschiedenen IST-Erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft während der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz aggregiert. Es geht um die Aussagen der Befragten über das Gefühl, mehr leisten und sich ständig beweisen zu müssen und sich keine Fehler erlauben zu dürfen, um Vorurteile gegen und Stereotypen sowie negative Bilder über Schwarze, die das deutsche Umfeld hat, nicht zu bestätigen. Weitere Erfahrungen sind Misstrauen von bzw. Kontrolle durch Kollegen und Vorgesetzte, Hürden bei der Berufsentwicklung, Vorbehalte, Ablehnung, Mangel an Respekt, Anerkennung und Akzeptanz und Kündigung aufgrund der Hautfarbe. Herabsetzung, „Karriere-Limit“, Stress, Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache, Zweifel an der fachlichen Kompetenz sowie die Zuweisung von Putzstellen bzw. Einstellung unterhalb der Qualifizierung sind ebenfalls anzuführende Erfahrungen (ebd.).

#### *7.3.3.1 Negative Erfahrungen bei der Arbeitssuche*

Diskriminierung in der Arbeitswelt findet häufig während des Bewerbungsverfahrens beim Übergang zwischen Ausbildung und der Arbeitswelt statt (vgl. SVR-Forschungsbereich 2014, S. 8 – 9). Die meisten negativen Erfahrungen machen die Befragten beim Einstieg in die Arbeitswelt. Die Befragten berichten von einer mühseligen, langwierigen Arbeitssuche bzw. von vielen Absagen und wenigen Einstellungsgesprächen oder keinerlei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Hierfür gibt es verschiedene Gründe: Mangel an Arbeitserfahrung, keine Empfehlungen bzw. Netzwerke, Bevorzugung von Europäern bzw. weißen Deutschen, Aufenthaltsstatus, Vorurteile gegen Menschen aus Afrika oder die fehlende Anerkennung der Abschlüsse aus Afrika, Hauptgründe bleiben aber die Hautfarbe und die afrikanische Herkunft.

#### **Soziale Herkunft und Hautfarbe**

Die Ursache der schnellen Absagen ist laut der Befragten die Vorurteile gegen Menschen afrikanischer Herkunft: *„Schwarze können nichts“*.

**CR019:** *„Viele Bewerbungen herauschicken und dann ja, gefühlt. Also nach dem Studium war es schwer. Ich habe aber sehr früh gesucht. Und wie gesagt, ich habe ja Steuern, Wirtschaftsprüfung studiert. Da gibt es ganz große Unternehmen, und noch andere. Da bewirbt man sich sofort. Und wenn man dann Kommilitone hat, die sagen, ja ich habe eine Stelle, ich habe ein Praktikum. Das klingt für mich dann einfacher, als einen Hamburger bei McDonalds zu bekommen. Und ich schreibe Bewerbungen und teilweise exakte Bewerbungen wie meine Kollegen und ich bekomme eine Absage. Da kann man nicht abstreiten, dass das dann auch mit meiner Herkunft zu tun hat als Student“ (Z. 201 – 210).*

**M001:** „Okay, ah ah. Ich habe immer Schwierigkeiten gehabt. Ich habe dann lange nicht eingeordnet, dass es so und so ging, weil ich schwarz bin, ich dachte nur es geht nur um meine Expertise und Fähigkeiten. Von denen, die mit mir die Ausbildung gemacht haben, war ich eine der letzten, die was Festes gefunden hat. Es ging immer um Connections, um auf einen Job zu kommen. Ich wurde nie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, um eine Arbeitsstelle zu kriegen (Z. 71 – 75). Erstmal dachte ich, es lag an meiner Qualifikation. Ich habe meine schriftlichen Prüfungen nicht leicht bestanden. Und hatte das Gefühl, dass es daran lag. Darum geht es mir zurzeit auch, Schwarz und nicht excellence, weißt du? Als Schwarze müssen wir immer mehr leisten, weit über den Durchschnitt sein, um gesehen zu werden, um Chancen zu haben. Aber wenn ich schwarz bin und dann am Durchschnitt bin oder unter dem Durchschnitt, dann habe ich verloren. Also glaube ich, dass es auch um meine Hauptfarbe geht“ (Z. 78 – 82).

**LA011:** „Bei der Arbeitssuche als Farbiger hat man es nicht leicht. Ja? Weil die Leute denken du kannst gar nichts, kann nicht sein, dass du was kannst. Die gehen davon aus, dass nichts Gutes machen kannst. Erst wenn du die Gelegenheit hast zu arbeiten, dann merken sie das du kannst. Das sind meine Erfahrungen. Als ich fertig war mit dem Studieren habe ich 400 Bewerbungen geschrieben und nur eine Einladung gehabt zum Vorstellungsgespräch. Und als ich da ankam, das Sekretariat sah mich an und ist zurückgelaufen zum Chef. Und dann zu mir gesagt, der Chef hat keine Zeit. Ich habe gesagt, ich bin doch eingeladen worden, da sagte sie, gehen Sie bitte. Weil sie gesehen hat, dass ich Farbiger bin“ (Z. 111 – 117).

**AM012:** „Was ist sicher, dass wenn man in Deutschland arbeitet, sogar als Ausländer aus Afrika, weil das ist anders als einer aus Amerika. Aber ich rede richtig von eine aus Afrika, ein schwarzer Afrikaner. Das geht schon mit einem Nachteil. Ja. Warum, denn es gibt dieses Vorurteil, ich habe schon gesagt, man glaubt ein Afrikaner kann nicht eine gute Arbeit leisten. Man glaubt ein Afrikaner kann nicht mit der Zeit richtig umgehen. Man glaubt ein Afrikaner ist abhängig von einem Job auch. Wenn das ist einen Job als DJ in einer Kneipe er bekommt das eher, als Ingenieur“ (Z124 – 129).

**JO019:** „Keine Ahnung, aber mindestens zehn Stück. Und dann hieß es, Sie sind/Leider ist es/Ich weiß nicht mehr, welche Formulierung das war. Jedenfalls habe ich kaum überhaupt, ob ich ein ja, einmal habe ich ein Vorstellungsgespräch gehabt, aber vielleicht war es nur Alibi. Aber man hat gesehen, nach zehn Bewerbungen mit Absagen, obwohl ich gute Noten hatte und die Stelle gedacht hatte, würde für mich passen, habe ich aufgehört irgendwelche Bewerbungen zu schicken. Man will ja nicht sich zum Narren machen. Und deswegen habe ich gesagt, ich mache nochmal meinen Abschluss und dann fahre ich weg und dann will ich dann bessere Begegnungen. Und dann habe ich dann bessere Begegnungen gehabt“ (Z. 390 – 396).

### **Klassische Rassismuserfahrungen von Menschen afrikanischen Herkunft bei der Arbeitssuche**

Klassische Rassismuserfahrungen werden so genannt, weil sie von fast allen Menschen afrikanischer Herkunft bei der Wohnungs- und Arbeitssuche in Deutschland gemacht werden, bspw. ist die Arbeitsstelle bzw. Wohnung nicht mehr zu vergeben, wenn ein Schwarzer zu einem Vorstellungsgespräch oder zu einer Besichtigung erscheint.

**FAI009:** „Einmal habe ich angerufen. Und da sollte ich dann zum Vorstellungsgespräch gehen. Und am Telefon kann man nicht schätzen, dass du eine Schwarze bist oder sowas. Aber wenn du hingehst, sehen sie dich und denken: Ja, wir haben keinen Job für dich. Es gibt ja einige so rassistische Leute“ (Z. 262 – 264).

**ED010:** „Was mir einmal passiert ist, war als Werkstudent. Da hatte ich öfters einmal Probleme. Das will ich nicht Rassismus nennen. Es war aber tatsächlich so, dass ich mich einmal bei einer Kleinfirma beworben habe und die zu mir gesagt haben beziehungsweise mir eine Absage gegeben haben. Und in der Absage haben sie mir geschrieben, dass sie keinen mehr suchen. Und einen Tag später haben sie die Jobsuche noch einmal veröffentlicht bei mir an der Universität. Das war für mich schon ein Zeichen dafür“ (Z. 230 – 234).

Der Befragte ST015 meint, dass der Grund für automatische Absagen der nicht deutsch-klingende Name bzw. das Foto in seinen Bewerbungsunterlagen sei. Ein Kollege schlug Herrn ST015 vor, in seiner Bewerbung seinen Namen zu ändern oder das Bewerbungsfoto wegzulassen, um ein Vorstellungsgespräch zu bekommen: „Ich habe automatisch eine Absage bekommen. Ja. Bei manchen stand es in der Mail, es haben sich viele für die Stelle interessiert und deswegen habe ich sie nicht bekommen. Zu einem Vorstellungsgespräch wurde ich nicht eingeladen. Ein älterer Freund von mir hat mich sogar mal beraten, das Bewerbungsfoto aus den Bewerbungsunterlagen wegzulassen. Es war tatsächlich so. Der hat mir geraten das Bewerbungsfoto aus den Bewerbungsunterlagen wegzulassen. Das war dann bei mir nicht mehr nötig, weil ich durch jemanden meine erste Stelle gefunden habe“ (ST015, Z. 167 – 172).

### **Wartezeit und Anzahl der Bewerbungen**

Als Beweis für die Diskriminierung beim Übergang von der Ausbildung zur Arbeitswelt führen die Befragten die hohe Anzahl der verschickten Bewerbungen und die lange Wartezeit für ein erstes Vorstellungsgespräch oder für die erste Arbeitsstelle an.

Frau M001 schickt nach ihren Angaben acht Bewerbungen pro Monat, ca. fünfzig pro Jahr, und wartet vier Jahre lang: „Ja, ich habe dann so ca. 8 Bewerbungen im Monat, das heißt im Jahr um die 50, geschrieben. Und war 4 Jahre arbeitslos, das sind ca. 200 Bewerbungen“ (Z. 106 – 107).

Frau GE006 erzählt von einer Freundin mit guten Noten, die zwei Jahre lang wartet, um eine Stelle zu bekommen, obwohl in dem Bereich ein großer Bedarf besteht: „Ich kenne zum Beispiel eine Frau, die Schwester einer Freundin, sie hat nach dem Studium fast zwei Jahre eine Arbeitsstelle gesucht (Z. 490 – 491). Sie hat beim Bachelor eine gute Note gehabt und hat mit Vertrieb etwas studiert (Z. 495). Der Arbeitsmarkt ist in dem Bereich eigentlich sehr groß. Sie hat sich zwei Jahre beworben und keine Stellen gefunden. Ein paar Mal wurde ihr sogar gesagt, dass es eine Stelle für Männer ist. Dann würde ich ihr diese Anti-Diskriminierungsstelle empfehlen. Aber Gott sei Dank arbeitet sie jetzt. Sie hat eine richtig gute Stelle gefunden“ (Z. 500 – 503).

LA011 verschickt 400 Bewerbungen nach dem Studium der Medizin und wird nur zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. ME013 muss knapp 18 Monate auf ein Vorstellungsgespräch warten.

Herr BB020 kennt Freunde, die 70 bis 100 Bewerbungen schreiben, bevor sie eine Arbeitsstelle bekommen: „Ich kenne Leute, die sagen, siebzig, hundert oder so etwas. Aber so viele habe ich auch nicht gekriegt. Ich habe dreißig geschickt. So ein paar Absage, Absage, aber irgendeine hat dann geklappt. Aber allgemein, schwierig. Das muss man ehrlich sagen. Ich habe von Freunde auch gehört, es ist nicht einfach, es ist schwierig“ (Z. 215 – 219).

## Tokenismus

Menschen afrikanischer Herkunft werden eingestellt, um durch die Hautfarbe „ein bisschen Farbe“ ins Unternehmen zu bringen, als Repräsentant für Diversität und Offenheit bzw. im Rahmen einer Image-Kampagne des Unternehmens. 2 Befragte machen die Erfahrung, dass sie nicht wegen ihrer Qualifizierung angestellt werden, sondern als „Token“ bzw. als Symbol oder *Statement* der Firma mit Außenwirkung: „Wir sind eine gute Firma, ein weltoffenes Unternehmen. Wir stehen für Diversität. Wir haben auch einen Schwarzen bei uns“.

**M001:** *„Immer leider die Erfahrung, erstmal die Erfahrung, wenn man Job hat, dass man angestellt wird, nur weil jemand meinte, er findet es gut, wenn eine Schwarze da ist. Man hat das Gefühl, dass es nicht um seine Qualifikation ging. Dann denke ich, ich bin angewiesen aus Mitleid Gefühle oder Großzügigkeit von irgendeiner Person. Es war auch so in meinem ersten langen Job, dass die Frau mit der ich gearbeitet hatte in der HR meinte, der Chef hat mich genommen, aber sie hatte sich vom Bewerbungsverfahren für jemand anderen entschieden. Es war gedacht für Muslime, die Stelle oder Leute mit Immigrationsgründe und sie wollte gerne jemand, die einen Kopftuch trägt“ (Z. 110 – 115).*

**CLA008:** *„Ich weiß es nicht, also es hat jeder so sein Quotendings gebraucht da irgendwie. Ich sage das jetzt mal so offen, also das war schon, glaube ich, eine Zeit. Also ich muss jetzt nur da dran denken, weil ich einfach mal für den Stadtrat hier aufgestellt worden bin und da hatte ich das Gefühl, die haben da noch ein Gesicht gesucht, was Braun ist, um zu demonstrieren. Ist ja auch irgendwo vielleicht, keine Ahnung“ (Z. 309 – 312).*

## Hohe Qualifizierung und Runterstufung (bspw. Dokortitel)

Bildung wird in Deutschland großgeschrieben und ist für Menschen mit Migrationshintergrund die einzige Möglichkeit, die Karriereleiter emporzusteigen. In der Literatur wird belegt, dass die Schul- und Ausbildungsabschlüsse aus Deutschland ein Empfehlungsschreiben für den deutschen Arbeitsmarkt sind (vgl. Mafaalana 2019; Struck 2018, S. 146 – 147; Höhne und Buschoff 2015, S. 346 – 347). Für Menschen afrikanischer Herkunft kann ein hohes Bildungsniveau ein Hindernis für einen Arbeitsplatz sein.

**ME013:** *„Aber der hochqualifiziert, mit Dokortitel schon, das macht die Sache bei manchen Firmen natürlich schwieriger. Muss jedes Firmen wissen, brauche ich den Menschen überhaupt oder brauche ich den Menschen nicht. Aber wie gesagt, als Afrikaner, das ist halt schwierig, dass du wirklich eine höhere Position bekommst. Weil, die wollen immer schauen, dass der Deutsche vorne ist. Wie gesagt, es gibt immer Ausnahmen, zum Beispiel bei der Firma [...], ich kenne einen Kameruner“ (Z. 388 – 392).*

**BB020:** *„Schwierig. Zum Beispiel bei mir, das Praktikum, es gab viele Absagen. Du weißt nicht warum. Vermutlich, was ich gerade genannt habe. Das kann so etwas auch deswegen sein, das könnte sein. Zum Beispiel, wenn ich an einem Fließband zum Arbeiten oder irgendwo zum Arbeiten, da ist es egal. Da ist es fast egal, ob ich einen oder so etwas. Aber wen irgendwo wie ein Studium, also wissenschaftlich oder so etwas gemacht wird, da ist es ein bisschen schwierig. Da vermute ich, da haben die Deutschen einen Vorteil wegen der Sprache. Ich denke, deswegen habe ich auch immer Absagen gekriegt“ (Z. 206 – 211).*



**ALB003:** „Ich habe gehört, bei anderen ist es anders. Andere haben mir erzählt, die wurden von vielen Firmen zum Beispiel eingeladen zum Vorstellungsgespräch. Vorstellungsgespräch ist gut gelaufen, aber sobald jemand kommt, der dieselbe Qualifikation hat oder manchmal sogar weniger qualifiziert hat, aber das ist der Unterschied, nicht stark so groß ist, es wird lieber der Deutsche gewählt als der Ausländer. Bei mir zum Beispiel, auch als ich die Stelle gekriegt habe, Ausländerbehörde, ich hatte einen Termin da und sie haben die Firma kontaktiert und die Firma sollte wieder meine Stelle, ich denke, bei der Arbeitsagentur veröffentlichen, weil sie wollten sicher sein, dass kein Deutscher die Arbeit machen kann“ (Z. 452 – 458).

Hochqualifizierte Menschen afrikanischer Herkunft erhalten Arbeitsangebote, die unter ihrer Qualifizierung bzw. mit wenig Ansprüchen verbunden sind. Sie werden „runtergestuft“. Die Unternehmen präferieren einen unterqualifizierten weißen Deutschen oder Europäer gegenüber einem qualifizierten Schwarzen.

**ALB003:** „Ich denke, das hat nicht so viel die Firma gestört, mich zu nehmen für diese Arbeitsstelle, weil die meisten, wenn du als Ausländer kommst, sie denken, okay, sie hat vielleicht ein Masterstudium, sie ist normalerweise für diese Stelle überqualifiziert, aber wir wissen nicht als Ausländer, ob sie die Arbeit, weißt du, diese Probleme von Wertschätzung. Lass uns lieber sie runter stellen und dann schauen wir erstmal die sechs Monate, ob sie es schafft. Ich suche mir lieber eine Tätigkeit, die zu mir wirklich passt. Und wirklich, ich habe aufgehört, ich habe wieder Nebenjob gemacht, ich habe wieder mein Putzen gemacht, ich habe gesagt, nein, wenn ich eine Arbeit finde, dann eine richtige. Ich nehme mir lieber die Zeit“ (Z. 429 – 439).

### **Abschlüsse aus Afrika**

Menschen afrikanischer Herkunft erfahren ebenfalls Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufgrund der in Afrika erworbenen Bildungsabschlüsse, die aber in Deutschland nicht anerkannt werden (vgl. Nestvogel 2014, S. 78 – 84).

**L002:** „Ja und zwar kann ich da aus erster Hand sogar Beispiele nennen. Meine Schwester hat zum Beispiel Zahnmedizin in Nigeria studiert und mit Abschluss und ist hierher gekommen und hat die ganzen Anpassungslehrgänge und Qualifizierungen nachgeholt und hat alles mit glänzender Note überstanden, hat danach zwei Jahre lang sich danach ehrenamtlich als Zahnärztin angeboten und wurde nirgendwo in den ganzen Häusern hier (Stadt) also in (Stadt) aufgenommen, nicht mal ehrenamtlich, weil da hieß es dann aus versicherungstechnischen Gründen würde das irgendwie nicht gehen, also da ist schon wieder die ... wenn man zwei Jahre nicht am Stuhl gewesen ist, fangen natürlich die Erfahrungen ... dann kann man natürlich auch keine Erfahrungen nachweisen. Sie hat dann ihr Zahnmedizinstudium hingeschmissen, also nicht Studium, sondern ihr Doktor, sie hat einen Doktor, weggeschmissen und hat dann Speditionskauffrau hier gelernt, um dann überhaupt auf den Arbeitsmarkt zu kommen. Und natürlich von lange studiert in Nigeria und dann hier nochmal eine drei jährige Ausbildung zur Speditionskauffrau, das ist nicht gerade die Erfüllung“ (Z. 402 – 420).

### **Aufenthaltstitel bzw. Arbeitserlaubnis**

Der Aufenthaltstitel und die Arbeitserlaubnis sind zwei miteinander verbundene Voraussetzungen für den Zugang zu einer guten Arbeitsstelle in Deutschland. Nach dem Studium in Deutschland haben Studenten aus Afrika 18 Monate Zeit, um eine Arbeitsstelle in Deutschland zu finden. Das ist nicht nur mit viel Stress verbunden, sondern wird auch vom Arbeitsgeber

ausgenutzt – wissend, dass Arbeitssuchende aus Afrika unbedingt eine Beschäftigung benötigen, um in Deutschland bleiben zu können (vgl. Nestvogel 2014, S. 81).

**ME013:** „Und da hat man natürlich manche Arbeitgeber getroffen, die einfach, sage ich mal so, beschissen haben. Weil, du siehst einen Menschen, der merkt, okay, du hast ein Aufenthaltstitelproblem. Und der versucht irgendwie, sage ich mal, dich zu verarschen. Er macht dir einen Vorschlag, weil der weiß, okay, du brauchst diese Arbeit, um hier in Deutschland zu bleiben. Manche Arbeitgeber in Deutschland, also manche Deutsche würde ich sagen, nutzen das aus. Ich sitze, den ich vor mir habe, der hat einen Master zum Beispiel. Und ich war bei einem Arbeitgeber, der hat mir sogar 30 000 Euro vorgeschlagen. Ich habe gelacht, weil, ich lasse mich so nicht verarschen. Ich habe ihm sofort gesagt, wann kommt der nächste Zug. Dann hat der sofort verstanden, der Mann will nicht arbeiten für mich. Der diesen Vorschlag gemacht, weil der sowieso bemerkt hat, als Ausländer hast du 18 Monate, wenn du fertig bist, dann brauchst du 18 Monate, um Arbeit zu finden. Wenn du nichts findest, musst du zurückkehren. Dann versucht der irgendwie, diese Möglichkeit auszunutzen. Der Mann ist hier schon sechs Monate, ich glaube, wenn ich ihm 30 000 anbiete, der will sowieso unterschreiben und seinen Aufenthaltstitel, um hier in Deutschland zu bleiben. Auf der Arbeit, da sind Punkte, wo man merkt, okay, manche Leute sind halt, da gibt es schon Diskriminierung“ (Z. 312 – 340).

### **Entgeltungsungleichheit**

Neben dem Stress aufgrund der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis berichtet ME013, dass Menschen afrikanischer Herkunft bei gleicher Qualifizierung und Arbeitsumfang schlechter bezahlt werden als „Bio-Deutsche“: „Also auf der Arbeitssuche habe ich ja schon für mich Diskriminierung, das ist genau wie ein Rassismus, weil, du siehst einen dunkelhäutigen Menschen zu dir kommen und stellt dir eine Anfrage von 30 000 Euro. Ich habe einen Kumpel, der hat 28 000 Euro bekommen. Das ist für mich, der wird das nie zu einem Europäer. Das ist undenkbar, er wird so was nie, nie, nie. Aber der sieht den dunkelhäutigen Mann und sagt, guckt mal der arme Mann, er braucht Arbeit, der kann nichts. Oder sowieso hat der so schlecht dort unten gelebt, egal, was sie ihm vorschlagen, der wird sowieso annehmen. Das ist für mich Diskriminierung und Rassismus“ (ME013, Z. 423 – 429).

### **Karriere-Limit/Gläserne Decke**

Es geht um die Unterrepräsentation von Menschen afrikanischer Herkunft in den Führungspositionen. Eine „gläserne Decke“ für Schwarze existiert, maximal bis Abteilungsleiter, danach ist Schluss. Der Grund ist die Kontinuität des kolonialen Denkens: Ein Schwarzer könne nicht Weiße leiten bzw. Weiße würden rebellieren, wenn sie von einem Schwarzen geleitet werden würden (vgl. Beutke und Kotzur 2015, S. 56).

**AL014:** „Als Afrikaner hat man auch immer noch gute Chancen. Aber in Bereichen wo derjenige ist der anweist, derjenige ist, der Befehle gibt, dann wird es schwierig und es wird noch nicht so ganz akzeptiert oder als normal empfunden, wenn man einen Menschen mit afrikanischer Abstammung in Führungspositionen sieht. Und man sieht in den Positionen kaum Leute mit afrikanischer Abstammung. Obwohl, es gibt viele Afrikaner in der Region in Unternehmen noch, das ist so das Gleiche. Das heißt, es gibt viele Doktoren, es gibt viele Ingenieure und so weiter. Aber wo man entscheidet, sieht man wenige Leute und auch, wo man sehr viel mit Kundenkontakt, wo man ein bisschen das Gesicht von den Unternehmen oder von der Struktur ist, sind auch ganz wenig Afrikaner“ (Z. 155 – 161).

**ME013:** „Also ich muss erst mal klar sein, in einer deutschen Gesellschaft allgemein, sage ich mal, weil ich hier lebe, die wollen nie den dunkelhäutigen Menschen als Zeichen ihrer Firma. Und das heißt, egal, wie du bist, wie gut du bist, die lassen dich immer runter, also die werden immer schauen, dass du irgendwie nicht so richtig vorankommst. Also eine Position hast, wo man zeigt, okay, das ist der Mann, der das entwickelt hat zum Beispiel (Z. 374 – 377). Bei der Firma [...], ich kenne einen Kameruner, der ist ein großer Chef dort. Aber das sind Ausnahmen. Aber der Mann, wenn du mit ihm redest, du merkst schon, der ist zu gut. Der kann alles. Der kann wirklich alles. Der ist Doktor. Der ist wirklich sehr gut und der hat mindestens zweihundert Leute unter sich, und ich denke, er ist ein Abteilungsleiter dort. Aber das sind Ausnahmen, solche Menschen findet man nicht so oft. Das ist leider so, weil die wollen das. Und auch ich bin mir sicher, ich will nicht erzählen, was ich nicht weiß, aber ich bin mir sicher, er ist zwar Projektleiter, aber wenn die Firma irgendwo angezeigt wird, dann werden bestimmt jemand anderes“ (Z. 396 – 401).

### **Mangelnde Erfahrung als Barriere beim Zugang zum Arbeitsmarkt**

Wie voranstehend beschrieben, gibt es verschiedene Faktoren, die eine Barriere beim Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen afrikanischer Herkunft darstellen. Neben dem Konkurrenzkampf zwischen den Bewerbern aus der Mehrheitsgesellschaft und den Minderheiten und neben dem gesetzlichen Status des Bewerbers ist generell zu Beginn des beruflichen Werdegangs die fehlende Berufserfahrung eine wichtige Barriere für alle Menschen, unabhängig von der Herkunft und Hautfarbe. ME013 zitiert neben der Hautfarbe und der afrikanischen Herkunft den Mangel an Arbeitserfahrungen als Grund, warum die Arbeitsplatzsuche so lange gedauert hat: „Also ich muss ehrlich sagen, bei mir war es natürlich ein bisschen schwieriger. Weil, erst einmal, ich hatte halt keine richtigen Berufserfahrungen in dem Beruf, in dem ich arbeiten wollte. Und das hat dann die Sache natürlich schwieriger gemacht“ (ME013, Z. 312 – 315).

#### **7.3.3.2 Erfahrungen von Alltagsrassismus am Arbeitsplatz**

Alltagserfahrungen von Schwarzen auf den Straßen oder privat lassen sie nicht von denen am Arbeitsplatz unterscheiden bzw. trennen. In der Pause oder in der Kantine oder in Arbeitsgruppe oder bei der Betriebsfeier werden Ansichten, Fragen, Witze, Kommentare etc. geäußert, die bei Menschen afrikanischer Herkunft einen rassistischen Beigeschmack hinterlassen. In Anlehnung an das Rassismuskonzept von Philomena Essed zeigt sich alltäglicher Rassismus größtenteils durch Routine, Verfahren, Sprache und Witze, z. B. am Arbeitsplatz. Alltagsrassismus erscheint auch im Kontext der Arbeit harmlos und unproblematisch, verursacht jedoch bei den Betroffenen, psychisches Leid, chronisch nachteilige Effekte auf geistiger und körperlicher Ebene. In dieser Arbeit wird das Thema Alltagsrassismus und Mikroaggressionen in Kapitel 2.5.2 behandelt (vgl. Pesmen 2018; Roncolata Donkor 2015, S. 4 – 5; Vehlo 2010, S. 16).

#### 7.3.3.2.1 Grobe Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz

Menschen afrikanischer Herkunft machen diverse Arten von Rassismuserfahrungen. Je nach Ausprägungsart können diese massiver oder subtiler Natur sein. Je nach Vermittlungsart werden diese Rassismuserfahrungen im Kontext von Institutionen, bspw. am Arbeitsplatz, oder durch die Handlung eines Individuums gemacht. In dieser Unterkategorie werden Erfahrungen wie Anfeindungen, körperliche Gewalt, Beschimpfungen, rassistisches Mobbing oder/und sexuelle Belästigungen bzw. Übergriffe erfasst (vgl. Sequeira 2015, S. 344; Cicek et al. 2014, S. 310 – 311; Ivanova 2017, S. 61).

#### **Sexuelle Belästigung und körperliche Übergriffe**

Sexuelle Belästigung und körperliche Übergriffe sind eine Form der Diskriminierung, die Frauen und Männer u. a. am Arbeitsplatz erfahren. In vielen Situationen ist sexuelle Belästigung ein Ausdruck von Macht und Machtmissbrauch (vgl. ADS 2018, S. 44 – 45). Gründe für Belästigung am Arbeitsplatz sind unterschiedlich, unter anderem führen stereotype Rollenbilder und hierarchische Geschlechterverständnisse dazu (ebd.). Zur sexistischen Dimension kommt eine rassistische Dimension (Herkunft, Hautfarbe) hinzu, das Vorurteil, schwarze Frauen seien „verführerisch“ (vgl. Auma et al. 2019, S. 4 + 19; Hasters 2019). Wegen der Intersektionalität verschiedener Faktoren sind Frauen afrikanischer Herkunft Opfer von sexuellen Übergriffen, siehe auch das Beispiel von Frau L002. Sie erzählt von einer traumatischen Erfahrung im Rahmen ihrer Arbeit als Krankenschwester. Sie wurde von einem Patienten vergewaltigt: *„Also ich hab ... und das ist sehr persönlich. Ich hab einen sexuellen Übergriff auf der Arbeit erlitten, von einem Patienten und bin dadurch so traumatisiert worden und hab im System gar keine Unterstützung gefunden, als ... auch nicht von der Arbeitsstelle selber, von der Polizei nicht, auch nicht von den Juristen, weil ich es halt nicht schwarz auf weiß beweisen kann und mit Kamera und Live-Aufnahme, was es im Krankenhaus auch nicht gibt. Den Patienten wurde das auch nicht zugetraut. Aus meiner Sicht war das auch aus rassistischen Gründen wiederum, weil ich schwarz bin. Er durfte sich an mir bedienen und mir wurde nicht geglaubt und das hat sich so durchgezogen in diesem ganzen Prozess, wo ich immer wieder ... mir immer wieder ... man versucht mir klar zu machen, dass es gar nicht stattgefunden haben könnte“ (Z. 337 – 343).*

Frau CLA008 erzählt von sexueller Ausnutzung, die sie bis heute aufwühlt und noch stark in Erinnerung ist. Sie sieht es als Beispiel von Rassismus bzw. Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt: *„Einfach auch Anfeindungen von Kollegen. Ich weiß konkret jetzt von einem noch anderen Freund oder Bekannten, Freund nicht, da wurde diese Praktikantenstellung sehr ausgenutzt von der Frau des Unternehmers, die ihn dann für sexuelle Zwecke, ja. Ist spannend irgendwie (Z. 337 – 3409). Ja, also ich merke auch einfach, deswegen ist es etwas, das ist ein Thema, da sage ich auch intuitiv etwas und ich merke aber, das wühlt einen auf. Also das ist so, ich merke einfach, das ist etwas, wo ich meine Gedanken nicht mehr so richtig gut fassen kann, weil es etwas mit mir macht und auch gemacht hat (Z. 343 – 348).*

Es gibt auch Vorfälle von offenem und aggressivem Rassismus wie bspw. *„Ich möchte bitte von einem Weißen behandelt werden“* oder *„Kann ich die Krankenschwester sprechen?“*. Die

befragten Frauen afrikanischer Herkunft, Krankenschwestern im Krankenhaus oder in der Pflege, erzählen von Spannungen im Behandlungsraum. Sie spüren, ob sie akzeptiert werden oder nicht und auch die Gesichtsausdrücke der Patienten sprechen für sich. In den Krankenhäusern oder Pflegeheimen kommt es öfters vor, dass weiße Patienten die Behandlung ablehnen, weil der Arzt oder die Schwester eine Schwarze ist. Sie erleben Beschimpfungen wie bspw. den Hitler-Gruß (vgl. Auma et al. 2019, S. 4 + 19).

**FLA004:** *„Ich bin jetzt seit 25 Jahre in diesen Beruf. Es kommt immer wieder etwas vor. Das wird nie, glaube ich, wirklich ... das steckt tief darin in den Menschen. Zum Beispiel das war einer, ganz eine ältere Dame, sie wollte sich nicht von mir bedienen lassen oder waschen lassen oder sonst, weil ich schwarz bin. Die alten Herrschaften, die zerbrechlich sind, die können sich nicht selber bedienen, die brauchen Hilfe, aber da kommen sie mit so etwas. Jemand ist da, aber weil der schwarz ist, ich lasse mich nicht von dem bedienen. Das ist nicht irgendwie ... das ist Tag für täglich“ (Z. 446 – 460).*

**AN005:** *„Ich habe mich dann vorgestellt: „Ich bin die Schwester so und so. Ich bin zuständig für Sie heute Nachmittag“. Und der hat das anders genommen, er wollte das nicht. Der hat gesagt: „Gibt es keine andere Schwester? Gibt es keine bessere? Wieso ist das? Wir sind in Deutschland, wir sind nicht in Afrika!“ Ich habe gesagt: „Es tut mir leid, aber ich bin jetzt da“ (Z. 231 – 236).*

**L002:** *„[...] Oder das ein Mensch am Beatmungsgerät, wenn ich das Zimmer betrete, mir die rechte Hand entgegen streckt, zwar nicht reden kann, aber das war schon der „Heil Hitler- Gruß“ und in den Augen war auch zu sehen, dass sie nicht wollte, dass ich sie anfasse. Ich wurde auch regelrecht von Patienten ins Gesicht gesagt: „Du fässt mich nicht an, hol die andere Schwester“ und solche Sachen, ja, habe ich wohl erlebt und das ist einfach etwas was man dann in dem Moment schluckt. Man geht raus, man versucht mit seinen Kollegen darüber zu reden, aber die Kollegen sagen dann auch: „Ach, vielleicht nimmst du das einfach einen Tick zu persönlich“ oder so. Sie ... man kann es da auch gar nicht los werden. Man ist mit seinem Gefühl relativ alleine. Oder sie sagen einfach: „Ja dann nimm du doch die andere Patientin, ich nehm dann den“, aber man hat dieses Gefühl der Ohnmacht, Wut trotzdem in sich und geht dann damit nach Hause. Also, dass wird einfach so: „Ja, dann nimmst du halt eine andere Patientin, mit der kommst du ja nicht zurecht“ Ich komme nicht mit ihr zurecht, das ist ein rassistischer Übergriff“ (Z. 422 – 437).*

#### 7.3.3.2 Subtile Rassismuserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt

Rassismus ist nicht immer mit Gewalt, aggressivem Verhalten und wütenden Beschimpfungen verbunden, sondern subtil in Form von Interesse, Bemerkungen und schlechten Witzen. Das sind Aussagen, interessierte Fragen und Diskussionen über „*Black lives matters*“, über *Political Correctness* (z. B. Negerkuss vs. Dickmann) oder über Polizeikontrollen. Oder bspw. Diskussionen, wie gut es Schwarze in Deutschland haben. Solche Themen werden bspw. gerne von Arbeitskollegen, welche den Alltagsrassismus widerspiegeln, aufgegriffen. In dieser Unterkategorie werden Alltagsrassismus, Degradierung und Abwertung, Verdächtigung und ständige Kontrolle, zweideutige Botschaften (*Double-Bind*), Unterbrechung bei Gesprächen, voreingenommene Denkweisen, Verwechselung, verbale Beleidigung, Ignorieren, nicht Ernstnehmen, Abwertung von Leistung und die Repräsentation der gesamten Schwarzen *Community*

erfasst (vgl. Fatoba 2017; Nguyen 2013; Mai 2016, S. 15 – 16; Pesmen 2018; Schramkowski und Ihring 2018, S. 282; Sequeira 2015, S. 344; Cicek et al. 2014, S. 310 – 311).

### **Subtiler Alltagsrassismus am Arbeitsplatz**

Alltagsrassismus ist gegenwärtig in qualifizierten Tätigkeitsfeldern – subtil und unterschwellig. Zum subtilen Alltagsrassismus am Arbeitsplatz gehört bspw. die Erwartung, dass der Schwarze weiterarbeitet, während die anderen eine Pause machen; dass der Schwarze mehr leistet als alle anderen; dass er übergangen wird; dass er sich bei schlechter Behandlung nicht beschwert, sondern alles akzeptiert und gutheißt; dass der Schwarze auf die Befragungen der Kollegen freundlich antwortet, auch wenn sie nerven; dass der Schwarze ständig anständig bleibt; dass seine Arbeitsweise und -ergebnisse mehrfach geprüft werden; dass die Kollegen nicht mit dem Schwarzen arbeiten wollen, sobald er einen Fehler macht, da „die Afrikaner ja nichts können“. Diese Mikroaggressionen bzw. Mückenstiche ertragen Menschen afrikanischer Herkunft am Arbeitsplatz (vgl. Hasters 2020, S. 4 – 7, Nguyen 2013; Pesmen 2018; Fatoba 2017).

Herr AM012 definiert Alltagsrassismus als „*Rassismus in einer schicken Form*“. Er ist Abteilungsleiter in einer deutschen großen Firma. Er erzählt, dass er in Kontakt mit der Oberschicht ist. Dort erlebt er Rassismus ganz subtil: „*Es ist nicht wie bei Handwerkern, das ist schon subtil, das ist Rassismus in einer schicken Form*“ (Z. 201 – 204).

### **Erfahrungen der Degradierung und Abwertung**

Menschen afrikanischer Herkunft erfahren verschiedene Formen von Degradierung, Abwertung und Infragestellung ihrer Fähigkeiten und/oder Kompetenzen. Fast alle Befragten berichten von Erfahrungen der Abwertung und Geringschätzung, lediglich weil sie Schwarze sind und mit Afrika verbunden sind, unabhängig davon, ob sie in Deutschland geboren und sozialisiert sind. Aus dieser Abwertung erwächst das Gefühl, keine Fehler machen zu dürfen, ständig mehr leisten zu müssen als andere, um die gleiche Anerkennung zu erhalten und zu beweisen, dass „wir das auch können“.

**AM012:** „*Ja, ich habe schon Rassismuserfahrung gemacht. In eine schicke Form. Ja. Ich erzähle das nur mit drei Anekdote. Eine Anekdote ich soll bei einem Professor ein Fach treten. In eine große Tagung. Richtig in eine Tagung. Und ich bin gekommen und danach einer der Leiter von dieser Tagung hat erwartet, dass mein Professor, der Boss kommt. Aber der Boss war deshalb nicht gesehen. Das war wie einen Witz. Aber ich habe er hat es richtig gemeint. Er hat gesagt, weißt du es gibt nur zwei Möglichkeit. Entweder dein Boss, dieser Professor findet diese Tagung nicht wichtig oder du bist richtig eine Spitze, du bist sehr gut. Verstehst du diese Formulierung? Und daran liegt das, weil er einen Schwarzer gesehen hat. Und die Dinge sagen, weißt du, es ist nicht wichtig, ich suche ein Mitarbeiter, gehe einfach so. Ja. Oder jetzt, ich sag einfach, er findet das wichtig. Als Ersatz er hat einen wichtigen Mann geschickt. Und ich habe ihm geantwortet, er hat seinen wichtigen Mann geschickt*“ (Z. 179 – 188).

## Verwechslung „Abteilungsleiter wird zum Bodygard“

Eine typische Alltagsrassismuserfahrung von Schwarzen am Arbeitsplatz ist die Verwechslung. Schwarze Frauen in Führungspositionen werden mit der Putzfrau verwechselt, Schwarze Männer mit dem *Bodyguard*. Am Arbeitsplatz bekommen sie zu hören: „Du bist im falschen Raum“ bspw. Herr AM012, Abteilungsleiter einer großen Firma in Deutschland: *„Ich bin in Katar. Das war nicht hier. Aber ich habe das auch hier erlebt. Ich bin der Leiter von der ganzen Delegation, ich bin der Leiter. Aber ich komme die Personen, die Mitarbeiter von einem deutschen Unternehmen, wenn wir rauskommen, redet mit meine zweite, meine Assistentin. Nicht mit mir. Und meine Assistentin erst mal hat auch die Rolle gespielt, wie ein Chef. Er hat geantwortet. Und danach kommt eine Frage, ich wusste sie kann das nicht antworten. Ich habe geantwortet. Und danach sagt meine Assistentin sagt, nein, nein, das ist richtig, das ist der Leiter. Ja, ja. Ich bin schon an einen Ort gekommen, wo man dachte, ich war der Bodyguard und meine Assistentin war der Boss (lacht). Ja, ich verstehe. Weißt du manchmal ich sehe den Rassismus ein bisschen anders. Ich bin traurig, dass die Leute das machen, weil sie sind einfach in Unwissenheit sind. Ich habe schon erleben, kleine Kinder in einem Bus, sie nehmen Abstand. Aber sie haben das von ihren Eltern gehört. Aber bei mir das ist die Dinge, ich habe nicht viel in diese Zeit. Aber ich habe das schon erlebt. Das ist definitiv. Genau“ (Z. 190 – 199).*

Auch Frau AN005 hat diese Erfahrung von Degradierung, Abwertung und Zweifel an den Kompetenzen von Schwarzen sammeln müssen. Egal, was man macht, es gibt immer eine Person, die einen Fehler finden will und wird, was enorm Druck und Stress für die Betroffenen erzeugt: *„Ja, das ging um Arbeit. Und es gab wirklich Stress dann zwischen uns, weil sie sagt, ich habe das falsch gemacht. Und so und sie hat mich dann wirklich unterdrückt. Und obwohl ich finde, das war kein Grund zu sagen, das war falsch oder das war falsch, weil das ist richtig, was ich gemacht habe. Aber ich merke, sie hat Probleme mit mir gehabt, aber sie hat mir nicht gesagt. Und da bin ich aber auch sauer gewesen, weil es geht ja auch um Arbeit und nicht um persönliche Sachen. Ich habe dann auch gesagt, ja, wie du denkst, aber ich denke, das ist richtig so. Und ich weiß nicht, was du ein Problem hast mit mir, aber das ist eine Arbeit und soll Arbeit bleiben. Aber wenn du persönliche Probleme hast, dann solltest du mit mir schon reden. Und ich habe dann auch schon klargemacht, dass es vielleicht an meiner Hautfarbe lag, ja? Und dann hat sie auch dann zugegeben, ja, es ist bisschen problematisch, weil du bist die einzige hier in unserer Abteilung, die aus anderem Land kommt, und deswegen ich kann nicht so richtig umgehen mit dir wie andere Kollege. Das war wirklich eine große Diskussion. Dann habe ich auch gesagt, na ist ja auch okay, aber ich gehöre ja auch hier, ich arbeite ja auch hier und wir machen dieselbe Arbeit und wo soll das Problem sein?“ (AN005, Z. 72 – 83)*

**KAT007:** *„[...] Als Schwarze musst du mehr leisten als Nicht-Schwarzer.“* Die Weißen finden alles, was ein Schwarzer macht, nicht gut genug. Auch Frau KAT007 hat diese Erfahrung gemacht: Sie muss zweimal mehr leisten als die Weißen, um die gleiche Anerkennung zu erhalten. Ihre Reaktion auf den ständigen Druck sich beweisen zu müssen: *„Man muss sich ja auch nicht irgendwie so verbiegen, dass man nicht mehr man selbst ist. Also egal wie man aussieht“ (Z. 251 – 254).*

Um sich vor der Degradierung und Abwertung ihrer Kompetenzen zu schützen, kontrolliert Frau CLA008 mehrmals alles, was sie gemacht hat. Alles, was sie tut, soll perfekt sein, damit sie ernst genommen wird. Sie muss 150 – 200 Prozent geben: *„Ich habe das Gefühl, dass ich sehr genau betrachtet werde. Das ist mein subjektives Gefühl und was mich dazu veranlasst, immer zu denken, ich müsste besonders perfekt sein oder besonders gut, etwas zu machen. Das schon. Das ist aber, weil ich glaube,*

*also das fällt mir dann einfach nur auf irgendwie, das ist etwas ganz Subtiles. Vielleicht auch so dieses ernst genommen werden, ist dann auch nochmal eine Sache. Wobei mir nicht ganz klar ist, hat es etwas damit zu tun, ich kann es nicht fassen jetzt oder ich kann es nicht faktisch belegen, nur es ist so ein Gefühl, ein subjektives, dass ich immer irgendwie 150, 200 Prozent muss alles sein, damit ist es passt. Aber ob das jetzt tatsächlich so ist, das weiß ich nicht“ (CLA008, Z. 481 – 489).*

Zu den Alltagsrassismuserfahrungen von Schwarzen am Arbeitsplatz gehört die Suche nach Verantwortlichkeit: „Wer ist schuldig?“ Frau FAI009 macht diese Erfahrung auf ihrer Arbeitsstelle. Egal, was sie tut, die Vorgesetzte sucht nach Fehlern. Egal, was sie macht, sie ist „schuldig“. Diese Schuldzuweisung führt Frau FAI009 auf ihre Hautfarbe bzw. ihre afrikanische Herkunft zurück: *„Bevor ich meinen jetzigen Job hatte, habe ich in einem Restaurant gearbeitet. Ich weiß nicht: Meine Chefin war ein bisschen unfair zu mir. Ich habe keine Ahnung warum. Ich denke, sie war so wegen meiner Hautfarbe. Sie hat immer Schuld bei mir gesucht, die haben immer etwas gefunden, um sich zu beschweren. Egal, ob ich das richtig oder falsch gemacht habe. Ich war ganz neu. Sie zeigt mir Sachen nicht. Aber sie beschwert sich immer. Das habe ich dann bemerkt. Es liegt nicht an meiner Arbeit. Es liegt nur an meiner Hautfarbe“ (FAI009, Z. 300 – 304).*

Zur Degradierung und Abwertung der Leistungen und Fähigkeiten von Menschen afrikanischer Herkunft gehört im Alltag am Arbeitsplatz „die ständige Kontrolle“ durch Kollegen oder Vorgesetzte. Herr ME013 erzählt vom Gefühl, ständig kontrolliert zu werden, nicht ernst genommen zu werden und ständig unterschätzt zu werden, nur weil man schwarz ist oder aus Afrika kommt: *„Ja, egal, was du machst, du siehst immer einen, der das kontrolliert oder der hat immer Vorurteile. Wie soll ich sagen, manchmal du erzählst irgendwas, aber du hast den Eindruck, der hört dir überhaupt nicht zu. Wie gesagt, das war echt schlimm, wir waren in einem Gespräch und dann habe ich da etwas erzählt. Und ein Arbeitskollege hat gesagt, ja, du brauchst hier nichts zu sagen. Also der setzt dich schon runter. Wenn man dich runtersetzt, wenn man dich so unterschätzt, das kann nur an der Hautfarbe liegen. Obwohl, man kennt dich überhaupt gar nicht. Das war schon schlimm. Also man hat schon bemerkt, irgendwann wird deine Leistung nur niedriger, weil, du fühlst dich überhaupt nicht wohl. Und das gehört alles dazu. Du musst dich wohlfühlen, dann ist dein Kopf frei, dann kannst du mal mehr leisten. Aber wenn du immer denkst, wenn du zur Arbeit kommst, fühlst du dich überhaupt nicht wohl, dann wird das nichts. Egal, was du machst, du wirst keine gute Leistung dort leisten, keine gute Leistung dort geben. Und das hat natürlich meine Arbeit richtig beeinflusst und ich konnte leider nicht mehr“ (ME013, Z. 475 – 484).*

### **Zweideutige Bemerkungen (Double-Bind-Botschaften)**

Mikroaggressionen sind als Komplimente verkleideter Rassismus, die immer subtil und zweideutig sind: Der Empfänger fühlt sich beleidigt und ausgegrenzt, während der Sender nicht bemerkt, dass er den Kollegen beleidigt. Manchmal kommt Rassismus „schön eingepackt“ als neugierige Fragen, die Menschen auf ihre Hautfarbe und Herkunft reduzieren. Fragen wie „Du hast aber einen schönen Teint!“, „Wo kommst du eigentlich her?“ oder „Du kannst aber gut Deutsch!“ bedeuten für Menschen mit Migrationshintergrund und Schwarze „Du bist anders“ oder „Du gehörst nicht hierher“ (vgl. Fatoba 2017; Sequeira 2015, S. 344).



Nachdem Herr M002 zum Abteilungsleiter ernannt wird, kann er die Fragen seines Vorgesetzten nicht interpretieren: Ist es Fürsorge, Kontrolle, Zweifel an seinen Kompetenzen oder Angst? *„Subtil das bedeutet zum Beispiel ich kriege die neue Funktion Abteilungsleiter. Nach zwei Monate kommt mein Chef und stellt mir die Frage: „Geht's dir gut?“ Und ich sage: „Ja, es geht gut.“ „Wirklich? Alles funktioniert gut?“ Und ich sage: „Ja, warum?“ „Naja, vielleicht mit deiner Hautfarbe ...“ „Ich habe nicht Problem damit.“ Er selbst ist nicht rassistisch, aber denkt schon ein bisschen. Und das sind Dinge, die kommen einfach“ (AM012, Z. 206 – 210).*

Ein Beispiel für Alltagsrassismus am Arbeitsplatz beschreibt Frau ALB003. Ihre Kollegen lachen sie aus, weil sie denken, sie verstehe kein Wort Deutsch. Der Ausdruck „nur Bahnhof verstehen“ bedeutet für sie „Sie ist dumm“ oder „Sie kann nichts“: *„[...] komische Anmerkungen, wo man sagt, mit schönen Wörtern, dass man dumm ist oder so etwas. Dann, ja, weißt du hier, wir machen gerne Witze, nimm uns nicht ernst. Die meinen aber das ernst, weißt du, die meinen das aber ernst, aber sie verstecken das schön, wir lachen gerne miteinander und weißt du, wir sind hier ganz offen, nimmst das nicht ernst und so und so. Aber du meinst, die meinen das ernst. Die meinen das ernst (Z. 506 – 523). Zum Beispiel, weil, ich arbeite im Vertrieb und wir haben alle zwei Wochen ein Teamtreffen mit unserer Chefin. Erstes Treffen, eine Kollegin kommt, die war in Urlaub und an dem Tag ist sie zurückgekommen und die Chefin war dabei Sachen zu erklären. Sie meinte mich, sie sagt, sie versteht bestimmt nur Bahnhof. Sie hat mich gemeint. Und die anderen haben gelacht, aber wie fühlst du dich dann, wenn man sagt, du verstehst bestimmt nur Bahnhof. Okay, das heißt, du verstehst gar nichts. Sie hat bestimmt gedacht, ich bin neu in Deutschland, ich verstehe den Ausdruck nicht, ich verstehe nicht, was sie meint, aber ich weiß was es bedeutet, nur Bahnhof zu verstehen. Das bedeutet, du bist blöd, du verstehst gar nichts. Und die anderen haben gelacht. Ich habe bloß gelächelt und die Chefin hat weiter gemacht und die Sache ist, okay, damals konnte ich auch nicht viel verstehe, ich war neu in der Firma und das war das erste Teamtreffen. Egal, auch wenn ich in [Land] geboren wäre, wenn man in einer Firma neu rein kommt, dann kannst du nicht alles kapieren, das braucht Zeit, musst du Fragen stellen. Ich war sogar noch nicht eingearbeitet. Aber so ein Ding. Und wenn du dann fragst, das war bloß Witz, aber nein, das ist purer Rassismus. Die war direkt vom Urlaub, wir hatten uns davor nicht kennengelernt, sie hat nur meine Hautfarbe gesehen, du bist Schwarz, das heißt, du verstehst nicht, das heißt, du verstehst nur Bahnhof, das ist Rassismus. Aber bloß schön verstellt. So ein Beispiel“ (Z. 527 – 540).*

Ein Patient von Frau ANN005 assoziiert Schwarzsein mit schmutzig, nicht sauber und unhygienisch: *„Einmal habe ich ein Essen vorbereitet für einen Patienten, und also jemand, der die Hände nicht benutzen kann, ja. Und da muss man dann selber alles, Brot schmieren und in den Mund reinstecken, sage ich mal. Und der Patient hat mir auch gesagt, ob ich meine Hände gewaschen habe, weil die sehen auch schon so schwarz aus. Ich habe gesagt, die sind sauber, die sind so. Und das hat ihn aber auch gestört, dass ich dann farbig bin und ich sein Essen anfasse, ja?“ (Z. 243 – 347)*

Über die Haare bzw. deren Konsistenz und Form wird ständig mit schwarzen Frauen und Männern am Arbeitsplatz diskutiert, besonders bei natürlichen Haaren, bei einem Afro oder Dreadlocks. Eine Angestellte eines Ministeriums erzählt als Beispiel, wie der Abteilungsleiter ihre Haare im Büro anfasst: *„[...] woran ich denn so fleißig arbeite. Bevor ich antworten konnte, spürte ich die Finger des Abteilungsleiters in meinen Haaren. „Ach, sind die echt?“, fragte er. Ich war sprachlos“ (Jacobs 2018).*

Eine Studie über die Vorurteile bzw. den Rassismus gegen Schwarze wird 2017 in den USA durchgeführt. In dieser Studie ist zu lesen: *„When I hear the term ‘good hair,’ I instantly think of racism, because people think that ‘good hair or nice hair’ means women with straight hair or women with hair flowing down your back. You don’t see women with afros or braids as ‘good hair’.“* (McGill Johnson et al. 2017). Frau M001 erzählt von einer ähnlichen Erfahrung am Arbeitsplatz: *„Ja als Schwarze hat man immer das mit dem Haaren, ich mache mir meine Haare und dann komme ich ins Büro und es wird Stundenlang geredet warum so und wie und so weiter und immer, wenn ich eine neue Frisur hatte, müsste ich vorher vorbereiten auf solche Anmerkungen. Das war ganz signifikant bei mir und es hat mich genervt“* (M001, Z. 141 – 143).

Nicht nur die Haare von Menschen afrikanischer Herkunft, sondern auch die Hautfarbe, Kultur oder Herkunft werden am Arbeitsplatz thematisiert (vgl. Jacobs 2018; Fatoba 2017). Über Witze, Sprüche, dumme Kommentare bzw. Diskussionen wollen die Kollegen die Hautfarbe oder die Herkunft thematisieren: *„Willst Du den Kaffee so schwarz wie Deine Haut?“* oder *„Warum können wir nicht mehr Negerkuss sagen?“* *„Ja, also, diese verbalen Übergriffe von „Ich seh aus wie der Kaffee“, oder zum Beispiel dass meine Kollegen mich angeguckt haben und diese Süßigkeiten diese Dickmanns ... Negerküsse und immer wieder betont haben: „Ah, Lilly willst du nicht auch einen Negerkuss. Haha“ und als ich denen gesagt habe: „Das finde ich jetzt gar nicht witzig“ und das die Schaumküsse nicht mehr ... schon lange nicht mehr Negerküsse genannt werden, weil das ist rassistisch und das würde ich auch gar nicht durchgehen lassen, wurde mit von meinen Team erzählt, dass ich Verständnis dafür aufbringen müsste, dass sie mit diesem Begriff groß geworden sind und ich das nicht so sehen soll. Und das ... ja ... das ist rassistisch“* (L002, Z. 422 – 43).

Unabhängig, wie gut man auf seinem Fachgebiet ist, bei einer Beförderung bzw. innerbetrieblichen Einstellungen wird man einfach übergangen. Weiße Kollegen wechseln die Abteilungen bzw. steigen die Karriereleiter hinauf, aber als Schwarzer stagniert man: *„Also doch, ich finde man macht viele Erfahrungen, wo man das Gefühl hat, dass vieles steht mit auf Farbe. Ich habe in dieser IT Firma, wo ich fast 3 Jahre war, immer das Gefühl hatte, das was ich mir gewünscht hätte was ich an Arbeit mache konnte ich nicht tun, aber man hat mich trotzdem im Betrieb gerne behalten, weil man damit sich schmücken konnte, wir haben auch eine Schwarze hier, genau. Und als ich immer gesagt habe, meine Neigung geht zur diesem Personalbereich, hieß es immer, nein das geht nicht, und dann wurden sogar Leute von draußen neu angestellt für diese Arbeit, obwohl ich da war und mich eingearbeitet hatte. Ich wurde nur in anderen Abteilungen geschickt, wo ich nicht wollte und haben mir gesagt, naja das machst du ganz gut. Es war denen egal ob es mir nicht gefällt“* (M001, Z. 119 – 126).

### **Voreingenommene Denkweisen/Vorurteile**

Die Besonderheit des Alltagsrassismus besteht darin, dass der Empfänger das Gefühl hat, er müsse sich ständig verteidigen. Der Vorfall hinterlässt stets einen Beigeschmack beim Betroffenen, der sich mit der Aussage auch im Nachhinein noch auseinandersetzt. Folgende Beispiele aus der Befragung illustrieren diese Tatsache.

Frau M001 fühlt sich als Außenseiterin: *„Auf der Arbeitsebene haben mich meine Kollegen nicht anders behandelt. Nur die persönliche Ebene ist immer so eine Sache. Ich hatte das Gefühl, die Leute haben ein Bild wie*

*ich als Afrikanerin bin oder wie ich zu sein habe, und dann immer wieder Sprüche kommen wo man sich immer wieder als Außenseiter gefühlt hat“ (Z. 135 – 137).*

Vielen erscheint die Frage „Woher kommst du?“ harmlos und gut gemeint, wie eine Frage, die vermeintlich nur Interesse und Neugier ausdrückt. Für Menschen mit afrikanischer Abstammung signalisiert diese Frage „Dein Name ist anders“, „Du bist anders“, „Du kommst nicht von hier“, „Du bist fremd“ oder „Du gehörst nicht dazu“. Wie Kultur das Wort „Rasse“ ersetzt, ersetzt die Frage „Woher kommst du?“ die Ablehnung der Zugehörigkeit: *„Ja, das war ja so, einmal, das ist jetzt schon ein bisschen länger her, aber ich habe das auch nie vergessen. Eine Dame, und als ich dann noch hineinkam zu ihr, und da hat sie mich auch gefragt, woher kommst du? Ich habe dann gesagt ja so und so, und hat sie gesagt: „Ja? Gibt es Matratzen bei euch? Gibt es Löffel bei euch?“ Hat sie dann ein paar Sachen aufgezählt, dass es bei uns nicht geben soll. Ich habe gesagt: „Natürlich gibt es sowas, wir sind auch Menschen. Und wir leben auch normal, wie andere Menschen. Wir haben keinen Luxus, wie in Deutschland, aber wir schlafen auch auf einer Matratze.“ Und das hat sie dann auch fasziniert, und danach hat sie gesagt: „Oh, das habe ich nicht gedacht. Ich höre immer von Afrika, dass die Leute immer verhungern.“ Das hat mir ein bisschen wehgetan, aber ich habe die Frau auch verstanden, dass sie keine Ahnung hat oder Negatives von Afrika gehört hat. Deswegen, aber bis jetzt, wenn ich daran denke, dann denke ich immer, es gibt da noch ein paar Leute, die auch so denken“ (ANN05, Z. 297 – 306).*

Herr AL014 stellt auf seiner Arbeitsstelle fest, dass Deutsche bewusste bzw. unbewusste Vorurteile gegenüber Menschen afrikanischer Herkunft haben, die tief in der breiten Gesellschaft verankert sind. Die Ursache aus seiner Sicht ist die erste und zweite Sozialisierung, aber auch die Medien tragen dazu bei. Er erzählt aus seinen Erfahrungen, dass Schwarze in Nordamerika oder Frankreich anders behandelt und wahrgenommen bzw. respektiert werden. Wenn er erzählt, dass er aus dem Kamerun stammt, dann wird er mit allen Vorurteilen in Bezug auf Afrika und Menschen afrikanischer Herkunft konfrontiert. Er macht seine rassistischen Erfahrungen also nicht wegen seiner Hautfarbe, sondern wegen seiner afrikanischen Herkunft: *„Es gibt Überzeugungen, die bewusst sind, es kann aber auch sein, dass sie unbewusst sind. Ich merke, viele Vorurteile sind unbewusst. Das heißt, das hängt einfach von der ganzen Gesellschaft ab. Das sind Wahrheiten, die einfach angenommen werden, also falsche Wahrheiten. Man hört von den Weißen, Afrikaner sind Diebe, sie sind dies und das. Und dann liegt das im Kopf von vielen Leuten und sie wollen nicht wahrhaben, sogar wenn sie Beweise haben. Und was ich auch gemerkt habe, manchmal hat das auch nichts mit der Hautfarbe zu tun, es hat auch viel damit zu tun, woher man kommt. Wenn man Farbiger ist und sagt, ich komme aus USA, dann merkt man, das ist kein Hass, das ist kein Rassismus, das ist viel Vorurteil in Deutschland. Würde jemand aus Kanada, denn in Kanada leben auch viele Schwarze oder würde ich sagen, ich bin ein Franzose, würde ich schon ganz anders behandelt, als wenn ich sage, ich komme aus Kamerun, woher ich komme. Und manchmal ist es so, wenn die Leute wissen, ich bin Manager, ich spreche gut Deutsch, ich lebe gut, sie werden sehr davon ausgehen, dass ich Franzose bin, weil aus meinem Vornamen, ich heiße [Person], ah [Person], du bist Franzose. Und da merkst du schon, Franzose gut, du bist Franzose, ich verstehe jetzt, du bist Franzose, deswegen. Jetzt passt es zusammen, du bist Franzose, deswegen bist du so. Dann sage ich, nein, nein, du bist Franzose, ich komme aus Kamerun. Dann, ah, okay, cool. So ist es meistens. Aber ich bin stolz auf meine Herkunft und für mich, sage ich einfach, das ist nicht mein Problem. Das Problem ist bei dem anderen, er muss einfach seine Denkweise ein bisschen verändern“ (Z. 253 – 284).*

## Unterbrechungen und Korrekturen in Gesprächen

Menschen afrikanischer Herkunft machen die Erfahrung, dass sie von Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft bei Gesprächen bzw. Diskussionen öfters unterbrochen werden. Man erhält das Gefühl, dass man nicht mehr reden dürfe. Vorgestellte Ideen von PoC werden dann aufgefasst und anders formuliert wiederholt – die Anerkennung geht aber an die Weißen. *„Es würde mich schon freuen, wenn mich jemand nicht immer korrigieren muss. Es ist schon okay, wenn ich von der Sprache her einen falschen Satz schreibe, kann mich schon jemand korrigieren. Wir müssen ja jeden Tag lernen. Aber es tut einem nicht gut, wenn jemand was vorschlägt, der andere sofort schon einen Gegenvorschlag hat oder dass er gegenargumentiert. Das wäre schon gut. Es gibt auch Wege etwas schöner zu argumentieren. Man könnte zum Beispiel auch sagen: Das ist schön, aber. Aber es geht dann immer los, es fühlt sich halt einfach an wie eine Attacke. Das könnte man schon noch verbessern. Man muss den anderen einfach nicht attackieren (ST015, Z. 226 – 231). Ja, ich habe den Eindruck. Wir sitzen viel in einem Konferenzraum. Und es muss nicht immer in dem Moment sein, wo ich was sage. Ich sehe das ja, ich bin ja da. Das merke ich, das merkt man einfach. Es ist einmal, zweimal, dreimal passiert. Es passiert immer. Irgendwann kann man einfach nur verstehen oder festmachen, dass derjenige das, weil das und das ist“ (ST015, Z. 237 – 240).*

## Verbale Beleidigungen

Verbale Beleidigungen erfolgen von Kollegen am Arbeitsplatz in Form von Witzen oder Kommentaren. Herr AL014 erzählt, wie im Kontext der Arbeit rassistische Kommentare zu rassistisch hierarchisierten Beziehungen zwischen Schwarzen und Weißen führen, bspw. durch Kommentare bezüglich der Sauberkeit schwarzer Menschen: *„Aber es kann rassistische Sprüche geben, viele Sprüche, die einfach aus dem Mund von den Leuten einfach so ausgesprochen werden. Ein Kollege hat mir einmal gesagt, seine Kollegen haben gesprochen über Sauberkeit im [Organisation] und da haben sie gesagt, dass es normal ist, dass es unsauber ist, da leben ja Afrikaner drin und damit andeuten, dass Afrikaner unsauber sind. Also, wenn Afrikaner irgendwo arbeiten, das kann ja nur unsauber sein. Und so etwas ist total dumm, denn in vielen Restaurants arbeiten Afrikaner, aber die sind meistens versteckt irgendwo in der Küche. Wir sind nicht viel unsauberer als andere. Das ist immer ein Betriebsklima. Wenn es unsauber ist, dann ist irgendetwas bei dem Betrieb, im Restaurant funktioniert nicht. Aber das hat nichts mit den einzelnen Leuten oder der entsprechenden Hautfarbe zu tun. Sicher, es gibt so viele Sprüche wo man weiß, die Leute haben Vorurteile. Das kommt aus den Medien. Man zeigt ein Gesicht von Afrika, von Leuten, die leiden, von Städten, wo es überall dreckig ist, obwohl das nicht repräsentativ für Gesamt-Afrika ist. Aber das ist, was die Leute sehen und haben Vorurteile“ (AL014, Z. 192 – 204).*

## Ignorieren und Nicht-Ernstnehmen

Ein anderer Ausdruck von Alltagsrassismus gegen Schwarze am Arbeitsplatz ist das Gefühl, nicht ernstgenommen zu werden. Ihre Kompetenzen werden abgewertet und nicht gewertschätzt. Herr AL014 stellt dies dahingehend fest, dass er ständig kontrolliert bzw. überprüft wird: *„Ich werde nicht gleichbehandelt, weil ich Afrikaner bin, nicht unbedingt, weil er mich hasst, aber in seinem Kopf passt es nicht, warum sagt der Schwarze hier nein, warum lehnt der ab. Aber würde das ein Deutscher sagen, dann, ja, okay, ich verstehe. Aber bei mir würde er vielleicht sagen, warum sagst du nein. Oder es kann auch noch anders passieren, dass er nicht glaubt, dass ich die Kompetenz habe. Er würde alles hinterfragen was ich mache.*

*Und würde ein Deutscher dastehen, er würde davon ausgehen, der Deutsche hat Kompetenz. Aber sogar, wenn ich die Position haben würde und alles, er würde trotzdem immer prüfen, gibt es einen Fehler. Er würde auch jeden Fehler suchen, um mir aufzuzeigen, du bist nicht auf der richtigen Stelle. Deswegen würde ich sagen, das Problem ist nicht Rassismus, ich möchte sie nicht verurteilen. Das Problem ist immer, angenommen zu werden. Wenn man merkt, man wird verurteilt, dann fühlt man sich automatisch nicht angenommen. So ist es einfach“ (AL014, Z210 – 218).*

Auch Herr ROD016 erzählt, dass er nach Kanada auswanderte, weil er die Atmosphäre bei seinem Arbeitgeber nicht ertrug. Er hatte den Eindruck, dass seine Kompetenzen geringgeschätzt wurden. Des Weiteren stand er unter immensem Druck und Stress wegen der Verlängerung seines Visums, welches für seine Arbeitsstelle enorm wichtig war: *„Allerdings muss ich sagen, viele Kollegen von der Firma haben sich so verhalten, als könnte ich nichts machen, weil ich schwarz bin. Es kommen blöde Sprüche, die meistens nicht direkt an mich getragen wurden, aber ich habe gewusst, dass es an mich gerichtet habe. Das waren ebenfalls die Gründe, warum ich mich dazu entschieden habe, nach Kanada auszuwandern, weil ich diese Atmosphäre nicht mehr ertragen konnte. Ich war dort drei Jahre und die ersten zweieinhalb Jahre war mein Visum von dieser Stelle abhängig. Den Stress, den ich dort erlebt habe, weil ich wusste, wenn ich den Job verliere, dann kann es da mit meinem Visum haken. Den Stress, den ich dort erlitten habe, war massiv. Und ich habe dann irgendwann Mai 2010, glaube ich, die Staatsbürgerschaft bekommen und dann war für mich klar, dass ich dann die Firma verlasse und Deutschland und alles. Ich meine, wenn ich die Kanada-Schiene nicht gehabt hätte, hätte ich wahrscheinlich die Firma verlassen und etwas anderes gesucht“ (ROD 016, Z. 296 – 304).*

### **Mikroaggression von Vorgesetzten**

Hinsichtlich Rassismus am Arbeitsplatz nehmen Vorgesetzte eine sehr wichtige Rolle ein: Sie können eine Rassismus-freie Zone schaffen oder sie werden zu prinzipalen Akteuren in der Erzeugung von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Herr AL014 erzählt von einem Vorgesetzten, der ihn fair behandelt, indem er sein Potenzial und seine Kompetenzen erkennt und fördert. Ein anderer Vorgesetzter hingegen behandelt ihn unfair, hört ihm nicht zu und sucht ständig Fehler in seinen Arbeitsergebnissen, um seine Vorurteile gegen Menschen afrikanischer Herkunft zu bestätigen, nämlich dass Menschen afrikanischer Herkunft dumm seien: *„Und was ich auf meiner Arbeitsstelle merke ist, ich habe einmal einen tollen Vorgesetzten. Er hat meine Kompetenz anerkannt und mein Potenzial. Aber ich habe auch einen Vorgesetzten bekommen, wo ich merke, wenn ich ihm etwas zeige, er sieht nicht, was ich richtig mache. Er sucht immer nach den Fehlern. Und dann springt er drauf ein und sagt, aber das ist eigentlich so. Manchmal hat er mir gar nicht richtig zugehört und dann, ich habe da einen Fehler gemacht und gehe darauf ein und dann sage ich, nein, das ist, was ich gesagt habe. Und dann merkt man schon, meine Kompetenz wird da in dem Moment nicht komplett anerkannt. Man kann nicht sagen, das ist, weil ich Fehler mache. Natürlich, wenn man sieht meine Leistung, man kann nicht sagen, dass ich Fehler mache. Bestimmt ist in der Person irgendwas, dass man sagt, der ist nicht an der richtigen Stelle. Und wenn so denkt, dann würde man alles wird. Es gibt viele Sachen, die funktionieren, wenn man irgendwelchen Glauben hat, fest verankert ist, dann versucht man, alles was man macht ist einfach, um den Glauben einfach zu bestätigen. Das heißt, solange man diesen Glauben nicht verändert ist es ja so, dass, wenn etwas passiert, versucht man Themen rauszuholen. Das heißt, wenn jemand Ausländer hasst, er wird nie sehen, was ein Ausländer gut macht. Er wird nur sehen, was ich schlecht mache, damit sich bestätigt, dass er Recht hat, Ausländer zu hassen“ (AL014, Z. 257 – 262).*

## **Rassistische koloniale Beziehungen**

Aus dem Interview mit Herrn AL014 geht hervor, dass eine rassistische koloniale Denkweise bei weißen Vorgesetzten und Kollegen vorherrscht. Sie meinen, dass sich Menschen afrikanischer Herkunft unterwerfen sollen, und verhindern jegliche Begegnung auf Augenhöhe bzw. basierend auf Respekt. Auch wenn sie unfair und falsch behandelt würden, sollten sie sich nicht wehren, sondern alles akzeptieren: *„Viele haben diese Denkweise, Afrikaner sind Leute, die sich nicht wehren oder die immer sich unterwerfen. Und man merkt schon, wenn sie jemanden treffen, der sich nicht unterwirft, es passt nicht in ihren Kopf, sie akzeptieren das nicht. Das heißt, bei bestimmten Themen würde ein Deutscher in dem Moment sagen, ich mache das nicht, das würde ganz normal akzeptiert. Würde ich als Afrikaner sagen, ich mache das nicht, wird das plötzlich nicht akzeptiert. Und so merkt man, es gibt irgendwo ein Problem. Es ist auch viel schwieriger für Leute, für Kinder, die hier geboren sind, hier aufgewachsen sind, die komplett von der deutschen Kultur integriert sind. Die werden verurteilt wie jemand, der als Flüchtling kommt. Das verstehen sie nicht. Und dann entwickelt sich vielleicht ein Hass. Und in der deutschen Gesellschaft wird vielleicht auch auf jedermann, der eine dunkle Hautfarbe hat, irgendwelche Denkweise dann projiziert“* (AL014, Z. 198 – 127).

## **Keine Aufstiegsmöglichkeiten**

Zur Reproduktion alltäglichen Rassismus ist seitens der Vorgesetzten die Bevorzugung von Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft bei der Beförderung in Leitungspositionen zu bemerken. Menschen afrikanischer Herkunft werden beim nächsten Karrieresprung übergangen, auch wenn sie besser qualifiziert sind und mehr leisten als ihre weißen Kollegen: *„Nach der Arbeit, das war bei der ersten Stelle. Weil, der war auf jeden Fall offen. Der hat mir dann gute Perspektiven gegeben. Aber, als der dann weg war, habe ich festgestellt, da waren so einige Vorgesetzte, die dann nie irgendwelche Möglichkeiten gegeben haben [...] nach vorne zu kommen. Das ist ganz klar, siehst du. Leute, die kommen, die haben nicht die Qualifikation. Die werden immer wieder nach vorne geschoben, obwohl die das nicht können. Und das ist ein Problem, ja (JO018, Z. 401 – 403 + 407 – 408). Nein, keine Führungsposition. Also aus meiner Sicht, wenn es nur eine Qualifikation gewesen wäre, wäre es was anderes. Aber wie gesagt, ich bin an eine Position gekommen, wo die gesagt haben, da geht es nicht mehr weiter. Ich bin da am liebsten mehr oder weniger eingestiegen“* (JO018, Z. 428 – 430).

## **Schlechte Leistungsbewertung**

Eine andere Erscheinungsform des Alltagsrassismus in seiner subtilen Art am Arbeitsplatz ist neben der Degradierung der Kompetenzen von Menschen afrikanischer Herkunft der Leistungsdruck, um die Vorurteile wie bspw. „Schwarze seien faul“ nicht zu bestätigen. Aber selbst bei deutlicher Mehrleistung erhalten sie wenig Anerkennung für ihre Arbeit. Sie haben den Eindruck, dass die Leistungen ihrer weißen Kollegen gelobt und gewertschätzt werden, ihre aber nicht. Auch die mangelnde Unterstützung von Vorgesetzten wird von Befragten thematisiert: *„Und zweitens habe ich dann aber auch gemerkt, wie ich am Anfang gesehen habe, ich habe auch keine Evidenz, das ist aber mein Gefühl. Dass die Leistungen von Menschen mit Migrationshintergrund anders bewertet werden wie ohne. Weil sie sich eher beweisen müssen“* (CR019, Z. 230 – 236).

## Repräsentant für alle Menschen afrikanischer Herkunft

Als einziger Schwarzer in einem Unternehmen zu arbeiten, bedeutet auch, vielen unbeholfenen und ignoranten Kollegen zu begegnen. Dies bedeutet für den schwarzen Mitarbeiter eine immense Verantwortung. Was der schwarze Angestellte tut, fällt auf alle anderen Schwarzen zurück. Wenn sich bspw. ein Schwarzer über rassistische Witze beschwert, heißt es, dass alle Schwarzen emotional oder aggressiv seien. Kommt ein Schwarzer einmal zu spät, dann heißt es: Die Schwarzen kommen immer zu spät (vgl. Jacobs 2018). Schwarze müssen sich deshalb ständig von ihrer besten Seite zeigen. Herr AM012, der aufgrund seiner Führungsposition auch an Vorstellungsgesprächen teilnimmt, sieht in den Vorurteilen gegenüber Schwarzen einen Grund für ihre Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt: *„Eine Deutsche vertraut eine Deutsche. Das bedeutet, wenn du schaffst einen Deutschen zu überzeugen, lass er die Tür geöffnet. Weil eine Deutsche vertrauen eine Deutsche. Das bedeutet, wenn die Deutsche verstehen einfach, es gibt schon eine Deutsche, die eine gute Erfahrung mit dir gemacht hat, er vertraut jetzt diese Deutsche und sagt, er muss gut sein. Deswegen sehr oft eine Arbeit in Deutschland zu finden als schwarzer Afrikaner, dass ist die ersten Male zählt so viel. Weil wenn du erst mal deinen ersten Job, du sollst das gut machen. Weil später, wenn du so eine andere Arbeit, die andere ruft bei den an und fragt, wie du warst. Hat zu tun auch mit der Integration, denn viele meint einfach, die Schwarze Afrikaner haben Integrationsproblem. Vielleicht, ich verstehe auch die Arbeitgeber, weil zum Beispiel ich bringe ihn in ein Team, ich möchte nicht, dass er kommt und stört das Team. Deswegen muss einfach fragen, ob alles funktioniert. Ich glaube das erste Mal das ist zu kriegen jemand, der dir vertraut. Eine Deutsche, denn eine Deutsche vertraut andere Deutsche. Aber so plakativ gesagt“ (Z. 133 – 146).*

## Auf einen Blick: Erkenntnisse aus der Hauptkategorie „Rassismuserfahrungen“

- a) Trotz der Reduzierung auf ihre Hautfarbe und Herkunft und trotz des Kampfs gegen Vorurteile aus der Kolonialzeit sind Menschen afrikanischer Herkunft dank ihrer hohen Qualifizierung gut auf dem deutschen Arbeitsmarkt platziert.
- b) 14 der Befragten – also die Mehrheit, erzählen, dass sie positive Erfahrungen bei der Arbeitssuche bzw. am Arbeitsplatz mit Kollegen gemacht haben. Der Grund für die positiven Erfahrungen sei die untergeordnete Rolle ihrer Hautfarbe, Herkunft und ihres Akzents bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz: Kompetenz und Qualifizierung, nicht Herkunft und/oder Hautfarbe, seien ausschlaggebend. Sie haben das Gefühl, dass sie mit Deutschen gleichbehandelt werden. Sie erfahren Unterstützung bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz von Kollegen, Freunden oder durch Empfehlungen von Professoren. Das Arbeitsklima bzw. die Arbeitsbedingungen sind von Respekt, Wertschätzung und Unterstützung sowie Gleichbehandlung durch den Vorgesetzten geprägt. Dies wird positiv wahrgenommen.
- c) Mangelnde Arbeitserfahrungen ist für alle Menschen auf dem Arbeitsmarkt eine Hürde und Quelle von Unsicherheit und Stress. Die Besonderheiten der Erfahrungen von Menschen

afrikanischer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt entstehen aufgrund der Herkunft, Kultur und Hautfarbe und der Vorurteile aus der kolonialen Ära. Name, Herkunft sowie vermutete unterschiedliche Kulturen genügen, um im Auswahlverfahren aus dem Raster zu fallen. Deshalb erhalten Menschen afrikanischer Herkunft beim Einstieg in die Arbeitswelt viele Absagen, wenige Einladungen zu Vorstellungsgesprächen bzw. lange Wartezeiten für ein erstes Vorstellungsgespräch. Stress wegen des Aufenthaltsstatus, Entgeltungsungleichheit und Tokenismus sind weitere Erfahrungen. In Branchen, wo ein großer Personalbedarf besteht, spielen Herkunft und/oder Hautfarbe keine Rolle.

- d) Am Arbeitsplatz machen Menschen afrikanischer Herkunft grobe und subtile Rassismuserfahrungen. Grobe Erfahrungen wie sexueller Missbrauch oder rassistisches Mobbing werden vor allem im Sozialwesen (Krankenhaus, Altenpflege, soziale Berufe) gemacht, wo Menschen afrikanischer Herkunft auf Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft treffen. Subtile Erfahrungen machen sie in Form von Fragen oder Skepsis gegenüber ihrer Kompetenz und Qualifizierung. Sie haben das Gefühl, dass sie mehr leisten müssen, um die Anerkennung der Kollegen zu erhalten. Des Weiteren dürfen sie sich keine Fehler erlauben, weil sie am Arbeitsplatz ihre gesamte *Community* repräsentieren.
- e) Das Karrierelimit bzw. die gläserne Decke sind das Erbe des Kolonialismus. Das berufliche Weiterkommen wird verhindert durch den Denkansatz, dass Menschen afrikanischer Herkunft weiße Menschen nicht leiten könnten. Sie erleben Diskriminierung beim Zugang zu Führungspositionen.

#### 7.3.4 Akkulturationsstress oder Integrationsstress

Es gibt viele weitere Gründe, die für Stress im Berufsleben sorgen: Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt, persönliche Schwächen, hohe Verantwortung, fehlende Berufserfahrungen, mangelnde Nachfrage am Arbeitsmarkt, Leistungsdruck, Angst vor Kündigung und Arbeitslosigkeit, schwierige Arbeitsatmosphäre, Frau-Sein und/oder Schwarzsein. Nicht jeder Stress in Form von Ablehnungserfahrungen ist im Berufsleben auf die Herkunft, Hautfarbe oder das Geschlecht zurückzuführen (vgl. Mabuduko 2010, S. 213 – 220). Die Besonderheiten für Menschen afrikanischer Herkunft sind neben dem alltäglichen Arbeitsstress die Ablehnungs- bzw. Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz bzw. im Integrationsprozess aufgrund Herkunft und/oder Hautfarbe. Hierbei handelt es sich um Stress-auslösende Situationen (vgl. Mabuduko 2010, S. 90 – 97).

Akkulturationsstress, der in dieser Forschungsarbeit als Integrationsstress bezeichnet wird, ist als der Stress zu verstehen, der aus den Erfahrungen der Ablehnung durch das deutsche Umfeld in der Arbeitswelt und aus dem Integrationsprozess resultiert bspw. Zweifel an der Kompetenz, Skepsis und Vorbehalte bei der Bewerbung, Negerwitze, rassistische Witze



und/oder Benachteiligungen im Rahmen der Beförderung und Entlohnung am Arbeitsplatz. Renate Nestvogel 2014 stellt in ihrer Untersuchung fest, dass Frauen afrikanischer Herkunft in Nordrhein-Westfalen unter enormem Druck aufgrund Aufenthaltsstatus, Arbeitserlaubnis und Diskriminierung auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt und im Bildungsbereich stehen (vgl. Nestvogel 2014, S. 78 – 82). Vor diesem Hintergrund werden Erfahrungen am Arbeitsplatz als rassistisch oder diskriminierend bezeichnet, wenn keine anderen Quellen von Stress erkennbar sind.

Daher wird den Befragten die Frage gestellt, ob sie solch einen Stress kennen bzw. erlebt haben und wie er sich auf ihre Integration auswirkt bzw. ausgewirkt hat. In der folgenden Kategorie werden also die Aussagen zum Integrationsstress, dessen Auswirkungen auf die Integration und der Umgang mit Rassismus und Integrationsstress erfasst.

### *Fehlende Unsichtbarkeit als dauerhafte Quelle von Stress*

Die schwarze Hautfarbe bzw. afrikanische Herkunft wird nicht als Teil des „Wir“ in Deutschland eingestuft. Unabhängig von der Dauer des Aufenthalts in Deutschland oder ob man in Deutschland geboren wird, wird man mit Blicken oder Fragen konfrontiert, die besagen, dass man anders ist. Begegnungsmomente wie „Warum bist du Schwarz?“ oder „Woher kommst du?“ erinnern ständig daran, dass man anders ist, nicht dazu gehört und unerwünscht ist. Diese kleinen Momente, wie Alice Hasters sie nennt, haben Folgen. Sie machen krank, schlagen auf die Psyche, verursachen Stress im Alltag, Depressionen, chronische Erschöpfung und lösen Wut und somit auch körperliche Beschwerden aus (vgl. Hasters 2020, S. 4 – 7, Pesmen 2018; Roncolata Donkor 2015, S. 4 – 5; Vehlo 2010, S. 16, Mabuduko 2011, S. 127 ff.).

Alle Befragten kennen den mit der Integration verbundenen Stress, aber auch den Stress bezogen auf Herkunft, Hautfarbe oder Sprache am Arbeitsplatz und im Bildungsbereich. Als Schwarze, bemerkt Frau KAT007, hat man keine Möglichkeit, sich unsichtbar zu machen. Stress bezogen auf die Hautfarbe sei tagtägliches Programm: *„Es ist schon Stress, weil man ja kein Fehlverhalten gezeigt hat. Wenn man bewusst losgehen und andere Menschen schlagen würde, hat man sich selber falsch verhalten und muss dann auch mit Konsequenzen rechnen. Aber nur, weil man anders aussieht, das ist schon Stress, weil man es nicht verändern kann. Man kann nicht untertauchen, es gibt keine Tarnkappe, also das ist tagtäglich Programm. Und man kann sich dem, gerade als Kind oder Jugendlicher, schlecht entziehen. Man hat ja keine Möglichkeit. Man muss Bus fahren, wenn man von A nach B will. Man muss in die Schule gehen. Es gibt kaum eine Möglichkeit sich dem zu entziehen“* (KAT007, Z. 470 – 475).

Zur Hautfarbe gehört ebenfalls das Gefühl, nicht gewollt zu sein, und sich ständig rechtfertigen zu müssen. Das löst Stress bei den Betroffenen aus, wie CR019 bestätigt: *„Ja, doch (Z. 307). Man fragt sich dann, warum soll ich mir so viel Mühe geben, wenn die mich nicht wollen? Das ist anstrengend (Z. 310).“*

Mit der Hautfarbe bzw. der afrikanischen Herkunft wird auch das Arbeitsumfeld mit dem Gefühl der Geringschätzung und Ablehnung konnektiert. Die Menschen mit einer afrikanischen

Herkunft fühlen sich unter Druck gesetzt: *„Und du fühlst dich schon ein bisschen immer so unter Druck und unterschätzt, in der Zeit willst du einfach sofort abhauen und mit jemandem reden. Also ich glaube, das macht dir schon Stress, wenn du dich irgendwo nicht akzeptiert fühlst. Du merkst, ey, Leute, das wird hier nichts. Also ich weiß nicht genau, wie ich das beschreiben kann“* (ME0013, Z. 600 – 607).

### **Interaktion mit Behörden**

Auch der Umgang mit Behörden, bspw. der Ausländerbehörde, und mit Institutionen in den Kommunen ist für Menschen afrikanischer Herkunft eine Quelle von Stress: *„Doch, den hat man. Behörden und Bürokratie ist ein sehr schwieriges Thema. Dafür sollte man noch einmal eine extra Ausbildung bekommen, weil das schon sehr kompliziert ist“* (ED010, Z. 371 – 372).

*„Ich habe bereits Stress gehabt, weil ich war damit beschäftigt, das zu lernen, was mir vorgelebt wurde. Und es gab keine andere Chance. Ich musste durchgehen. Und ich muss so sagen, dass manchmal ebenfalls sind die behördlichen, deutsche Behörden“* (FLA004, Z. 529 – 540).

### **Assimilationsdruck als Stressor**

Die Forderung der Mehrheitsgesellschaft sich zu integrieren, die Sprache zu lernen, sich an Werte und Normen der Gesellschaft anzupassen bzw. der selbsterzeugte Druck, sich einzufügen, schnell die Sprache zu lernen, zu arbeiten und Geld zu verdienen, erzeugt Stress bei Menschen afrikanischer Herkunft: *„[...] Nicht mit Druck. Geht nicht. Mit Druck geht es nicht. Du musst, du musst, du musst. Da, freilich ist ein großer Stress, weil du bist dabei in deinem Kopf, wie mache ich das? Schaffe ich das überhaupt? Die deutsche Sprache ist ebenfalls nicht sehr leichte Sprache. Alleine mit der Grammatik, alleine mit überhaupt die Wörter und alles, das ist ein Stress. Das ist ein großer Stress“* (FLA004, Z. 529 – 540).

Laut Frau L002 werden die Menschen afrikanischer Herkunft auch vom Herkunftsland und der dortigen Familie unter Druck gesetzt, finanzielle Hilfe zu leisten. Sie sind deshalb doppelt belastet bzw. gestresst: *„Ja, wenn man hier nicht aufpasst und sich solch einem Stress aussetzt und den Druck noch hat von der Heimat. Kann es sehr schnell in Depression umschlagen. Das habe ich selbst ... ich will es jetzt gar nicht als Krankheit betiteln, sondern eher in eine traurige ... in eine Traurigkeit sich zurückziehen zu wollen und nichts mehr ... keine Kontakte mehr haben. Ein Unwohlsein, breitet sich innerlich aus, was einen auch für Krankheiten anfällig macht, weil das Immunsystem dadurch auch unterdrückt wird. Man sieht viele Menschen, die früher so fröhlich drauf waren, sind dann so stimmungsgedückt. Ja, das glaube ich sind diese ... die ist ein ... ist drauf zurück zu führe“* (L002, Z. 483 – 488).

### **Suche nach Akzeptanz und Zugehörigkeit**

Ungleichbehandlung im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt, auch von Peers, gepaart mit dem Verlangen Teil des Ganzen zu sein und nicht Außenseiter zu sein, setzt junge Menschen afrikanischer Herkunft unter Druck, „mitzumachen“ und sich anzupassen, um akzeptiert zu werden. Dies ist ebenfalls eine Quelle von Stress im Integrationsprozess: *„Integrationsstress ja, Integrationsstress zum Beispiel du bist als junger Mann da und die Deutsche können sie schlecht machen, ja, die laden dich irgendwo ein, dann musst du mit saufen. Damit du akzeptiert wirst, musst du Sachen mitmachen,*

*und das ist Stress. Du kommst irgendwo eingeladen und man stellt dich so vor als ob ja gut, du merkst schon, dass du wirst nicht gleichbehandelt. Ja, man versucht nur dich so mitzunehmen“ (LA011, Z. 180 – 183).*

### **Kulturunterschiede als Stressfaktor**

Die Mehrheit der Befragten, die nicht in Deutschland geboren sind, nennen Kulturunterschiede als Probleme bei der Integration. Frau FLA004 sieht in der unterschiedlichen Sozialisierung bzw. in den unterschiedlichen Kulturen eine Ursache von Stress im Integrationsprozess: *„Weil erstens man kennt die Sprache nicht. Man hat andere Hintergrund, Kulturhintergrund. Man ist anders großgezogen worden. Dies sind die Dinge, die man manchmal nicht zählt oder nicht wahrnimmt. Ich denke, die müssen irgendwie mit den Menschen ebenfalls verstehen und ebenfalls sanft mit denen umgehen, um diese Kultur, deutsche Kultur, ihnen beizubringen“ (FLA004, Z. 529 – 540).*

### **Bildungssystem und Benotung**

Eine Untersuchung der ADS in 2018 zeigt, dass für Kinder mit Migrationshintergrund rassistisches Mobbing durch Mitschüler und Lehrkräfte, Stereotypen, Zuschreibungen und Reduzierung auf Hautfarbe und Herkunft Teil ihres Alltags im Schulsystem ist. Aussagen von Lehrkräften wie „Deine schlechten Noten sind doch nicht so schlimm“ richten dauerhafte Schäden bei Kindern mit Migrationsgeschichte an (vgl. ADS 2018, S. 13; Nestvogel 2014, S. 61). Vorurteile, Beschimpfungen, verletzendes Bemerkungen von Lehrern schaden der Lebensfreude der Kinder mit Migrationshintergrund (ebd.). Derya Abdurrahim (2017) schreibt diesbezüglich, dass Lehrer und das Bildungssystem in der Reproduktion von Rassismus eine große Rolle spielen: *„Wenn in der Gesellschaft diskriminierende Vorurteile existieren, sind sie der Schule als gesellschaftliches Teilsystem bzw. Reproduktionssystem inkorporiert“.*

Eine Studie der ADS von 2016 belegt, dass 23 Prozent der Befragten der Meinung sind, dass Kinder mit Migrationsgeschichte Diskriminierung im Bildungssystem erfahren. Eine Befragung der Europäischen Agentur für Grundrechte (Agency for Fundamental Rights (FRAU)) von 2017 belegt, dass 6 Prozent bzw. 10 Prozent von Menschen mit Migrationshintergrund aus Afrika (Sub-Sahara) bzw. aus der Türkei im Schulkontext Diskriminierung aufgrund der Herkunft und/oder Hautfarbe erleben.

Die Diskriminierungserfahrungen im Bildungssystem lassen sich ab Kindergarten über Grund-, Haupt-, Realschule, Gymnasium bis hin zur Hochschule und Universität belegen (vgl. Nestvogel 2014, S. 59 – 72; Kuria 2015; ADS 2018, S. 13).

Disparitäten bei der Leistungsbewertung von Schülern mit Migrationshintergrund können häufig im Rahmen des Übergangs von Grundschule zu einer weiterführenden Schule nachgewiesen werden (vgl. Gomolla 2009; Hopp 2013; Beutke und Kotzur 2015, S. 56; SVR-Forschungsbereich 2016; ADS 2018, S. 3 – 4). Eine Studie der Universität Mannheim (Lehrstuhl für pädagogische Psychologie) von 2017 bewertet die Daten von 1 487 Gymnasiasten und ihren 56 Lehrkräften im Fach Mathematik zu fünf Messzeitpunkten (Beginn der fünften Klasse bis zum

Ende der sechsten Klasse). Diese Analyse zeigt, dass Kinder nicht-deutscher Herkunft, auch unter Kontrolle von Leistungen in standardisierten Tests signifikant schlechtere Klassenarbeits- und Zeugnisnoten erhalten als Kinder ohne Migrationsgeschichte (Bonefeld et al. 2017, S. 12 ff.).

Empirische Untersuchungen über die Auswirkung von Diskriminierungseffekten im Schulsystem belegen, dass sich Benachteiligung bei der Benotung, Vorurteile, eine geringe Erwartungshaltung seitens der Lehrkräfte an Kinder mit Migrationshintergrund, Angst, Einschüchterung und Bedrohung negativ auf den Lernerfolg auswirkt und die Leistung in der Schule mindert. Auch zukünftige Entscheidungen, bspw. die Berufswahl, werden davon beeinflusst. Betroffene vermeiden Berufsfelder, in denen sie befürchten, erneut mit Vorurteilen konfrontiert zu werden. Diese Studien zeigen ebenfalls, dass die Diskriminierungserfahrungen zu permanentem Stress führen, was wiederum psychische und physische Belastung für die Kinder mit Migrationshintergrund verursacht (vgl. Nestvogel 2014, S. 134). Im Rahmen der Analyse der Interviews gibt es zwei Beispiele, die diese Befunde bestätigen:

*„Stress war zum Beispiel, als eine Lehrerin mir bewusst öfter die Note Sechs gegeben hat, damit ich ganz klar durchfalle in Englisch. Da muss man tatsächlich sagen, das ist schon etwas, was einen in die Depression führen kann, da man sich sehr angestrengt hat. Und ich war auch verwöhnt. Ich hatte immer Zweier oder Einser in Englisch. Und dann bin ich auf eine Lehrerin getroffen, die scheinbar ein Problem mit mir hatte, sehr wahrscheinlich wegen meiner Hautfarbe. Und dann plötzlich habe ich, egal was ich gemacht habe, eine Sechs bekommen. Das kann einen wirklich mitnehmen und da merkt man auf jeden Fall, dass man nicht dazu gehört aus meiner Sicht“ (ED010, Z. 382 – 386).*

*„Ich hatte einen Mathelehrer in der Handelsschule, einmal hatte ich in Mathe eine sehr gute Note geschrieben und er hat mir aber ein 2 gegeben und im Vergleich zu den anderen habe ich festgestellt, dass ich keine Fehler hatte. Dann bin ich zu ihm und meinen Nachbarn seine Arbeit mitgenommen und gezeigt, dass wir das gleiche haben. Dann sagte er zu mir, ich kann vom Glück reden, dass er mir die 2 gegeben hat, weil so wie ich die Rechnung gemacht habe, das war nicht das was wir im Unterricht gemacht haben. Und das war ihm egal, hat er gesagt. Die Schulleitung hat dann am Ende gesagt, ja eine 2 ist auch okay. Und damals war auch ein jünger aus unseren Schule gestorben, der war auch aus Ghana, hatte ein Verkehrsunfall und ist umgekommen und dann haben wir Montag früh erfahren und alle haben geweint und der Klassenlehrer kam rein und sagte, er versteht gar nicht das ganze Drama, ob einer Afrikaner hier oder in China vom Unfall umkommt ist egal, weil die sterben sowieso in Afrika wie die Fliegen. Irgend sowas hat er gesagt. Und das war seine ständige Art und man konnte nichts machen“ (M001, Z. 169 – 181).*

### **Aufenthaltsstatus als ständiger Dauerstress**

In den Aussagen von 2 Befragten kommt zum Ausdruck, dass der Aufenthaltsstatus eine Quelle von Stress für Menschen afrikanischer Herkunft ist (vgl. Nestvogel 2014, S. 80; Struck 2018, S. 146 – 147; Höhne und Buschoff 2015, S. 347 – 348): *„Von daher war das für mich kein Stress, aber dadurch, dass meine Aufenthaltserlaubnis von meinem Arbeitgeber abhängt, das war durchaus ein gewisser Stress. Das war durchaus stressig. Man denkt sich immer, wenn ich den Job verliere, muss ich sofort nach Kamerun. Das ist der größte Stress für mich gewesen“ (ROD016, Z. 420 – 426).*

## **Sprache als Quelle von Stress**

Wenn jemand in Deutschland leben und als integriert gelten will, muss er Deutsch in Wort und Schrift beherrschen. Aber auch wenn man die Sprache spricht, muss man beim Schreiben und Sprechen sehr viel über die korrekte Wortwahl nachdenken. Wenn man am Arbeitsplatz einen Text verfassen muss, sollte dieser fehlerfrei sein. Meistens benötigt man hierfür die Unterstützung vom Vorgesetzten oder von Kollegen, die selber unter Stress stehen und keine Zeit für Korrekturlesen haben. Das empfindet BB020 als Integrationsstress. Er ist der Meinung, dass Herkunft und Hautfarbe eine Rolle bei der Entstehung von Stress spielen, aber noch mehr die Sprache: *„Einen großen Stress nicht, aber man merkt, es gibt ein paar Dinge, die sind einfach nur stressig. Ob das dazu gehört, keine Ahnung, ich weiß nicht. Ich nehme ein Beispiel: Zum Beispiel bei Abschlussarbeit schreiben und sowas. Oder dass du so viel Stress hast, einen Satz zu formulieren, was gehört dazu, was ist richtig (BB020, Z. 352 – 353). Das habe ich gemeint ebenfalls. Was soll ich denn groß sagen? Schreiben, Dokumentationen schreiben, da hat man Schwierigkeiten. Man braucht mehr Zeit, da jetzt ebenfalls. das kann sein, dass das dazu gehört ebenfalls von Stress so“ (BB020, Z. 360 – 368).*

## **Rechnungen als Quelle von Stress**

Wenn man bspw. als Student aus Afrika nach Deutschland kommt, geschieht dies oft ohne sichere Einkommensquelle. Deshalb ist die Begleichung von Rechnungen eine Quelle von Stress für Menschen afrikanischer Herkunft: *„Die einzigen Dinge, die macht halt Unterschied, muss man das sagen, aber nicht wirklich auf Arbeit, war die Rechnung. Wenn jedes Mal die Rechnung kommt, das war stressig. Besonders als ich Student war“ (AM012, Z. 232 – 233).*

## **Keine Austauschmöglichkeiten**

Sehr belastend für die Betroffenen ist die fehlende Möglichkeit, mit Eltern oder einer vertrauten Person über die Erfahrungen zu sprechen. Frau M001 berichtet, massive Rassismuserfahrungen in der Schule gemacht zu haben, aber sie kann nicht mit ihren Eltern darüber sprechen, weil ihre Eltern nicht bereit sind zuzuhören: *„Ja, ich denke, so ein Stress ist auf jeden Fall da und wenn man in einem afrikanischen Haushalt groß wird, wird halt nicht über solchen Sachen geredet. Es gibt kein Bewusstsein von solchen Sachen und es ist schwierig, wenn du das nicht selber gehört hast, in Wörter zu fassen und zu artikulieren. Wenn man Situation hat, wo Lehrer offensichtlich rassistisch sind, man aber sich nicht dagegen wehren kann, weil die Eltern sich nicht in der Lage fühlen einem zu helfen und in die Schule auch Schulleiter sagen, ah ja, nach dem Motto wir können auch nichts machen. Ja ich habe an vielen Stellen Stress gefühlt“ (M001, Z. 154 – 165).*

## **Wohnort/Umfeld und Studium**

Der Wohnort, eine große oder kleine Stadt oder ein Dorf bzw. das direkte Umfeld haben ebenfalls Folgen für Menschen afrikanischer Herkunft. Wenn bspw. ein Schwarzer als einziger Schwarzer in einer kleinen Stadt lebt, richten sich alle Blicke auf ihn. Dies erzeugt Stress für die Person. Auch das Studium ist eine Quelle von Stress für Menschen afrikanischer Herkunft.

Oft muss das Studium selber finanziert und eine Wohnung gefunden werden. Man lernt neue Menschen kennen und/oder studiert nicht das gewünschte Fach, wie Frau GE006 erlebt: *„Ja. Ich glaube, das hängt viel mit dem zusammen, was ich über meine Vorgeschichte erzählt habe. Ich bin alleine nach Deutschland gekommen, 19 Jahre und habe mit zwei älteren Menschen zusammengewohnt. Wenn ich vielleicht mit jüngeren Menschen zusammengewohnt hätte, wäre es für mich leichter gewesen. Und dazu kam noch, dass sie keine Kinder haben und deshalb nicht wussten, wie man mit Jugendlichen umgeht. Ich habe mich überhaupt nicht wohl gefühlt und war wirklich das ganze Jahr, wo ich dort gewohnt habe, gestresst. Es war ein kleines Dorf und ich war die einzige Afrikanerin. Ein Kind hat mich mal gefragt, "was hast du auf deinem Gesicht?", das war so ein kleiner Junge. Aber das fand ich eher lustig. Ich habe schon gewusst, dass das ein Vierjähriger war und dass er nichts über Rassismus wissen konnte. Dadurch, dass ich bei älteren Menschen gewohnt habe und mein Wunschstudium nicht bekommen habe, hat das alles dazu geführt, dass ich diesen Stress erlebt habe. Es hat sich einfach so geäußert, dass ich mich zurückgezogen und alle Vorschläge meiner Gastfamilie abgeblockt habe, weil ich einfach frustriert war, dass ich nicht Medizin studieren durfte“ (GE006, Z. 371 – 389).*

### **Kein bis wenig Stress**

3 Befragte äußern, dass sie keinen Integrationsstress erleben. Der Grund hierfür sei ihre Sozialisierung in Afrika bzw. das Pflegen von Kontakten mit Menschen afrikanischer Herkunft. Sie kennen Stress bereits aus Afrika. Obwohl ein gewisser Stress existiert, spielt er keine Rolle in ihrem Leben in Deutschland. Herr JO017 ist der Meinung, er kenne seine Identität und er sei mental stärker gewesen als seine weißen Kommilitonen: *„Einen Stress? Eigentlich habe ich so einen Stress nie erlebt, nein. Weil, ich habe nie meine Kontakte oder sowas verloren. Ich habe ganz klar meine Vorstellungen, ja. Ich weiß, woher ich komme, ich weiß wie ich aufgewachsen bin. Und diese Erlebnisse, diese Mentalität, die habe ich nicht aufgegeben. Mental bin ich viel, viel stärker als meine Kommilitonen. Das ist ein Vorteil, ja. Und dadurch, dass ich dauernd in Kontakt bin mit Afrika, mit der Familie, haben diese Punkte bei mir wenig Einfluss“ (JO017, Z. 529 – 333).*

Herr RO019 bemerkt zu diesem Punkt: *„Nicht wirklich. Wenn man als Student kommt, hat man Zeit, dann langsam einzusteigen. Wenn ich jetzt als Skilled Worker direkt nach Deutschland gekommen wäre, um zu arbeiten, glaube ich, wäre der Stress größer. Aber ich bin hier als Student bereits unterwegs gewesen. Ich hatte Zeit gehabt, mich daran zu gewöhnen und dadurch wusste ich ungefähr, wie die Gesellschaft funktioniert“ (RO016, Z. 420 – 226).*

Auch Herr M012 ist der Meinung, dass seine Stresserfahrungen im Rahmen seiner Ausbildung an der Universität in Kinshasa, Demokratische Republik Kongo, ihn auf den Stress in Deutschland vorbereitet haben. Deshalb empfindet er, dass er keinen Integrationsstress in Deutschland erlebt hat: *„Oh, das ist schwer zu sagen. Bei mir ne. Bei mir persönlich nicht. Weil ich weiß nicht ob du kennst, Kinshasa Universität, besonders Polytechnik Fakultät, das ist schon eine Fakultät, wo man arbeitet hart. Ja, vielleicht deswegen ich habe es nicht gespürt. Sogar mein Arbeitsplatz hier in Deutschland, ich war eine fleißige, weil ich habe das schon von zuhause gekannt“ (AM012, Z. 260 – 261).*

### **Auf einen Blick: Akkulturationsstress**

- a) Die Hautfarbe und die afrikanische Herkunft sind im Alltag und im Berufsleben ein dauerhafter Stresserreger für Menschen afrikanischer Herkunft.
- b) Neben dem Mangel an Berufserfahrungen, dem Konkurrenzkampf im Arbeitsumfeld, geschlechter-spezifischen Problemen, der Angst vor einem Arbeitsplatzverlust, dem Druck, Rechnungen zu bezahlen, schlechten Arbeitsbedingungen, dem oft hohen Arbeitspensum und den Erwartungen und Anforderungen von Vorgesetzten und Kollegen machen Menschen afrikanischer Herkunft im Berufsleben zusätzliche Stresserfahrungen. Diese subtilen und groben Rassismuserfahrungen sind zurückzuführen auf Hautfarbe, Herkunft, kulturelle Unterschiede und verschiedene Erwartungshaltungen, Bildungssystem inklusive Benotung, Suche nach Akzeptanz und Zugehörigkeit, Assimilationsdruck, Interaktionen mit Behörden, das Erlernen der deutschen Sprache in Wort und Schrift, Wohnort, Umfeld und Studium und die fehlende Möglichkeit, sich über seine Rassismuserfahrungen auszutauschen.
- c) Eine Frau erzählt, dass die Integration für sie als Frau schwieriger sei als für Männer. Es sei schwer, Freundinnen zu finden bzw. Kontakt zu deutschen Frauen herzustellen. Männer könnten diesen Kontakt leichter über gemeinsame Sportaktivitäten, bspw. Fußball, herstellen.
- d) 3 Befragte berichten, dass sie keinen solchen Stress erleben bzw. erlebt haben. Der Grund sei ihre starke Verbindung zu Afrika bzw. zur afrikanischen *Community*.

#### **7.3.4.1 Auswirkungen auf die Integration**

Die Verkettung von Rassismuserfahrungen und Assimilation, die Forderung aus der Mehrheitsgesellschaft sich zu integrieren, aber auch die eigenen Anstrengungen sich zu integrieren, können sich negativ oder positiv auf die Integration auswirken. Aussagen zu den Auswirkungen von Integrationsstress, Depression, körperlichen Beeinträchtigungen wie Bauchschmerzen oder Ablehnungs- oder Akzeptanzerfahrungen auf die Integration werden in dieser Unterkategorie erfasst.

### **Die Rückzieher**

Die Integrationsbereitschaft sowie das friedliche Zusammenleben von Gruppen in der Aufnahmegesellschaft werden von Diskriminierungserfahrungen negativ beeinflusst bzw. gestört. Diese führen zu Wut, Hass, Gewalt bzw. dazu, dass die Betroffenen Anschluss und Bindung an die eigene ethnische Gruppe suchen (vgl. Uslucan und Serkan-Yalcin 2012). 14 der Befragten kennen Stress bezogen auf die Integration und meinen, dass sie alles getan hätten, was von ihnen erwartet wird. Dennoch machen sie immer wieder Erfahrungen der

Ausgrenzung, Ablehnung und Ungleichbehandlung. Deshalb ziehen sie sich zurück. Die Aussage von CR019 fasst die Gefühle der Befragten zusammen: *„Die wollen nicht oder ist schwer einzuschätzen. Ist sehr ermüdend. Ja, man muss sehr viel aktiv sein. Man muss mehrmals an diese Tür klopfen. Andere gehen einfach herein. Du hast so einen Riesenscheunentor. Und ich habe so eine ganz kleine Tür und ich muss da nochmal sogar hereinklopfen. Und manchmal passe ich nicht herein. Ja, diese Metapher, ich hoffe, du kannst damit arbeiten“* (CR019, Z. 295 – 299).

Diese Gruppe bezeichne ich als Rückzieher, weil sie Rassismuserfahrungen bzw. Integration als leidvoll empfinden: Sie fühlen sich aufgrund ihrer Erfahrungen in der Gegenwart von Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft unwohl: „Ich fühle mich nicht mehr wohl mit Weißen“, „Weiße sind gefährlich“ oder „Ich habe Angst vor Weißen“. Diese Gruppe zieht sich zurück und sucht verstärkt den Kontakt zu Menschen mit Migrationshintergrund bzw. zieht sich in die eigene *Community* zurück. Aus den Interviews:

*„Ich sage mal, wenn du dich immer unterschätzt fühlst, dann bleibst du auf deiner Seite. Hältst du dich dann einfach zurück. Irgendwann einmal wirst du auch sogar den weißen Mann als gefährlichen Menschen ansehen. Und das macht natürlich alles schlecht für die Integration. Weil, wenn du nicht unter Leute gehst, weil du schon denkst, diese Menschen brauche ich nicht, die sind nicht so gut für mich, dann wird es natürlich nichts. Auf jeden Fall, Rassismus ist schon ein schlechter Punkt für die Integration. Weil, du fühlst dich nicht akzeptiert“* (ME013, Z. 581 – 585).

*„Also, ich würde sagen Ja und um das grob abzuschließen, das Interesse daran, viele weiße deutsche Menschen in meinem Umfeld zu haben, das Interesse ist reduziert. Ich fühle mich nicht bei denen wohl, weil meine Seiten werden nicht akzeptiert. Ich muss immer deren Seiten akzeptieren und dafür bin ich lieber mit den Deutschen die Migrationshintergrund haben, als mit den deutschen Weißen, die hier nur ihre kleine Welt oder Perspektive haben“* (L002, Z. 273 – 276).

*„Ich habe ja von zwei Erfahrungen erzählt, die mir im Kopf geblieben sind. Ich würde sagen, wenn man sowas als Student erlebt oder wenn man gerade nach Deutschland gekommen ist und gleich sowas erlebt, dann wirkt das einschüchternd und man denkt sich, warum man hergekommen ist. Das führt vielleicht dazu, dass man mehr zurückgezogen lebt und sich nicht an die Kultur anpassen möchte, weil man denkt, dass die Leute glauben, dass man anders ist. Warum soll ich da Beziehungen knüpfen“* (GE006, Z. 595 – 600).

In ebendieser Gruppe gibt es Menschen, deren Selbstkonzept aufgrund der Rassismus- und Integrationserfahrungen leidet. Ihr Selbstwertgefühl ist so beschädigt, dass sie verunsichert und eingeschüchtert sind.

*„Ich habe lange das Gefühl gehabt besser sein zu müssen als alle anderen. Da macht man sich selber Stress, was sich auf die Gesundheit auswirkt, weil man immer denkt, dass man noch mehr tun, noch mehr leisten muss. Das einzige, wo ich das Gefühl hatte, ich gehöre zu 100 Prozent dazu und es interessiert auch niemanden, war beim Sport. Wir waren eine feste Gruppe und da hat das wirklich auch niemanden interessiert. Da war das normal. Da war man, unabhängig von irgendwelchen Äußerlichkeiten, Teil der Gruppe“* (KAT007, Z. 481 – 485).

*„Also ich glaube schon, dass eine gewisse Verunsicherung da ist, was natürlich auch auf, wie man sich präsentiert. Dass man immer, also denke ich, das ist ein Teil vielleicht. Ich glaube schon, dass das etwas mit einem macht, dass man dann auch immer besonders gut dastehen möchte oder vielleicht ein bisschen verkrampfter ist oder so. Also denke ich jetzt mal so, würde ich vermuten“* (CLA008, Z. 545 – 548).



## **Stärkung der eigenen Identität**

Innerhalb der Befragten gibt es eine Gruppe mit der Auffassung, dass die Rassismus- und Integrationserfahrungen ihnen helfen bzw. geholfen haben, ihre Identität zu entdecken und sie zu stärken: *„Nein, am Anfang natürlich bist du kaputt, denkst du, oh Gott, wo bin ich gelandet. Aber nach und nach, du wirst eigentlich stärker, weil, du wirst in deiner Identität verstärkt. Du weißt, ich bin so, wie ich bin und ich bin nicht der andere“* (ALB003, Z. 582).

## **Die Motivierten**

Diese Gruppe empfindet Rassismuserfahrungen als einen Motivationsschub, um mehr zu leisten bzw. sich noch mehr zu integrieren, auch wenn sie wenig oder nichts seitens der Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft erwarten bzw. zurückbekommen: *„Das motiviert eigentlich. Und eigentlich, das ist schmerzhaft, aber man wird dadurch verstärkt. Solange man keinen Hass den anderen gegenüber entwickelt. Das ist ganz wichtig. Weil, wenn man Hass gegenüber entwickelt, dann ist man selber gefangen“* (ALB003, Z. 595 – 596).

## **Stärkung des eigenen Widerstands und die Bereitschaft zu kämpfen**

Die Gruppe, die behauptet, dass Rassismus- und Integrationserfahrungen sie stark macht bzw. motiviert, mehr zu erreichen und zu leisten, ist auch bereit, Rassismuserfahrungen zu ignorieren bzw. zu bekämpfen und Widerstand zu leisten. Sie erkennt Rassismuserfahrungen als schmerzhaft an, denen man sich stellen muss. Man müsse als Schwarzer in Deutschland Kampfgeist entwickeln, um erfolgreich zu sein. Integrationsstress gehöre dazu.

*„Bitte erwartet nicht, dass jeder dich annimmt. Ich denke, das wäre vielleicht zu viel. Wenn dir Gott einige Beziehungen schenken will, gerne, kann gut laufen, das ist schon gut und du kannst damit wirklich viel bekommen. Also ich denke, es ist auch verkehrt, zu erwarten, dass jeder dich annimmt. Nein“* (ALB003, Z. 582 – 588).

*„Als ich das mit dem älteren Mann erlebt habe, das war im September letzten Jahres, habe ich mir nur gedacht, dass dieser Mann gar nichts weiß, warum sollte er sprechen und deshalb war das für mich unwichtig. Ich halte mich nicht daran fest, weil ich weiß, es gibt genug andere Leute, die lieb und nett sind. Das nehme ich einfach als Ignoranz. Wir bereichern auch die deutsche mit unserer Kultur. Wenn man das nicht annehmen möchte oder will, ist man selber schuld, weil man dann ignorant ist, denn die Welt ist wie ein Dorf geworden“* (GE006, Z. 345 – 350).

*„Genau. Dieser Stress ist da. Du fühlst dich so nicht wohl, du denkst, alles sind schuld. Keiner mag dich. Aber das ist falsch. Dieses Gefühl ist falsch, wir Afrikaner müssen dieses Gefühl wegtun. Dieses Gefühl es zählt normale nicht. Braucht man dieses Gefühl nicht haben“* (ALBE017, Z. 755 – 756).

## **Psychische und physische Beschwerden**

Die Bemühungen, sich in die deutsche Gesellschaft zu integrieren, und die damit konnektierten Ablehnungs- und Rassismuserfahrungen wirken krankmachend auf die Betroffenen. Verschiedene physische und psychische Beschwerden werden mit Integrationsstress in Verbindung

gebracht: Bauch-, Kopf- und Magenschmerzen, Müdigkeit, Lust- bzw. Motivationslosigkeit, Fieber und Depressionen:

*„Es kommt darauf an, Stress wirkt sich bei jedem Menschen anders aus. Bei manchen Leuten ist es Kopfschmerzen, bei manchen Leuten, es kann auch sogar Bauchschmerzen kommen. Das ist unterschiedlich, das hängt von jedem Menschen ab. Bei mir allgemein ist es so, dass ich ein bisschen Kopfschmerzen bekommen und natürlich Sport hilft. Also wenn du weißt, okay, es geht so, morgen früh wieder“ (ME013, Z. 621 – 626).*

*„Aber ich musste fast Tag und Nacht ... ich habe kein Auge zugemacht, weil ich mich vorbereitete für die Theorieprüfung. Und ich konnte nicht schlafen, ich bin richtig ... ich habe Fieber bekommen, ich war krank, weil ich wollte das schaffen. Ich wollte es lernen. Du musst jetzt, die Prüfung kommt. Und so. das ist bereits nicht, da ist mit bereits viel Stress verbunden“ (FLA04, Z. 545 – 553).*

*„Aber wenn du in einer Dienstleistungsfirma arbeitest, wo es darum geht, dass sie dich vermitteln und wenn du vermittelt wirst, dann werde die Leute da höhere Erwartungen an dich haben, als die Deutschen. Dann ist das klar ein Stress. Das kann man nicht umgehen. Was für Konsequenzen es für die Gesundheit hatte. Ich hatte Magenschmerzen. Aber richtig. Und dann habe ich ebenfalls viel Kaffee getrunken. Noch weniger geschlafen und dann war ich gestresst. Aber da habe ich gemerkt, dass ich ebenfalls Magenprobleme hatte. Vorher hatte ich das nie“ (ROD016, Z. 430 – 442).*

### **Man fühlt sich hier nicht zu Hause**

Ein Befragter fasst das Gefühl der Befragten hinsichtlich der Auswirkung von Integrations- und Rassismuserfahrungen auf die Integration zusammen: Man fühlt sich einfach nicht willkommen. Man ist hier nie zu Hause.

*„Es gibt Leute, die einen nicht mögen. Ich fühle mich immer noch gut in Deutschland. Aber ich glaube, man kann sich oder wird sich nie hier zu Hause fühlen. So habe ich das Gefühl. Man merkt jeden Tag, hier ist nicht meine Heimat. Das spürt man immer oder man bekommt das immer auf die Augen gedrückt, dass man irgendwie anders herkommt“ (ST015, Z. 268 – 273).*

### **Auf einen Blick: Auswirkungen von Akkulturationsstress auf die Integration**

- a) Positive Erfahrungen der Annahme und des Respekts fördern das Gefühl der Zugehörigkeit und wirken sich positiv auf den Integrationsprozess aus. Ablehnende und diskriminierende Erfahrungen im Gegensatz sind stressvoll für Menschen afrikanischer Herkunft und wirken sich negativ auf den Integrationsprozess aus. Sie ziehen sich in ihre *Community* zurück und wollen keinen weiteren Kontakt mit Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft pflegen.
- b) Aufgrund der Rassismuserfahrungen fällt es Menschen afrikanischer Herkunft schwer, sich mit Deutschland zu identifizieren. Sie sagen deshalb lieber „Ich habe einen deutschen Pass“ anstatt „Ich bin deutsch“, weil sie sich nicht als Teil von Deutschland fühlen bzw. sich nicht in Deutschland zu Hause fühlen.

- c) Im Berufskontext verursachen subtile Erfahrungen von Rassismus zusätzlichen Stress für Menschen afrikanischer Herkunft, wie bspw. Zweifel an der Kompetenz oder ständige Kontrolle oder Korrektur.
- d) Akkulturationsstress wirkt auch als „Empowerment“ für Menschen afrikanischer Herkunft, nach dem Motto: „Was dich nicht bricht, macht dich stark“. Der Akkulturationsstress führt dazu, dass Menschen afrikanischer Herkunft ihre Identität finden, erkennen und stärken. Dies motiviert sie, noch mehr zu leisten und sich noch mehr zu integrieren, um die Vorurteile der Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft als falsch zu entlarven. Diese Erfahrungen stärken die Menschen afrikanischer Herkunft, erweitern ihr Widerstandsvermögen und die Bereitschaft, für ihre Rechte zu kämpfen.
- e) Der Integrationsstress wirkt sich negativ auf das psychische und körperliche Wohlbefinden der Menschen afrikanischer Herkunft aus. Von den Befragten werden z. B. Depressionen, Kopf- und Magenschmerzen genannt.

#### 7.3.4.2 Umgang mit Integrationsstress

In diesem Teil geht es um die Kommunikation hinsichtlich Integrationsstress. Mit wem reden die Probanden über ihren Integrationsstress? Welche *Coping*-Strategien benutzen Menschen afrikanischer Herkunft gegen Integrationsstress in Deutschland?

Herr BB020 versucht, den Lerneffekt aus seinen Integrationserfahrungen zu nutzen, um die nächste Erfahrung zu vermeiden. Weitere Strategien sind: Selbstvertrauen (JO018), schweigen (AN005), mit Freunden sprechen (ANN05, AM012, L002, FLA004), kämpfen (ALBE017), Kirchengemeinde und Glaube (AM012, ALB03), positives Denken (ALB003), tanzen, Sport treiben (ME013, L002), selbstbewusster Auftreten (ED010), relativieren bzw. kontextualisieren (ROD016), Rückzug in die eigene *Community* (GE006, L002) und sich verstärkt bzw. vermehrt integrieren (ST015).

Diese Unterkategorie inkludiert die Aussagen der Befragten bezüglich ihrer Strategien im Umgang mit dem Stress, hervorgerufen durch Herkunft oder Hautfarbe im Kontext ihrer Integration in Deutschland.

#### **Familie und Freunde als Unterstützung**

Die meisten Aussagen der Befragten zum Umgang mit Integrationsstress beziehen sich auf eine offene Kommunikation mit vertrauten Menschen, bspw. Familienmitglieder, Freunde oder Lehrer (vgl. Nestvogel 2014, S. 90 – 96):

„Auf jeden Fall mit seines gleichen zu ... in Kontakt zu bleiben ... mit Familie“ (L002, Z. 504).

*„[...] gesprochen mit Menschen darüber (Z. 588). Meine Freunde oder auch aktiv etwas unternommen, also, dass ich auch dann dem etwas entgegengesetzt habe, also verbal oder auch wie jetzt diese Anzeige da erstattet habe“ (CLA008, Z. 593 – 594).*

*„Ja, ich habe eine Freundin und sie hat auch diese Probleme und wir haben uns darüber gesprochen. Und sie hat mir dann auch berichtet, dass sie dann auch wirklich sich zwingt zu sprechen, auch wenn es nicht perfekt ist. Und das funktioniert ja auch dann. Das habe ich auch dann versucht und die Leute verstehen einigermaßen und das klappt dann auch, die Kommunikation, ja“ (AN005, Z. 377 – 380).*

### **Rückzug in die eigene Community**

Neben der Familie bzw. den Freunden holen sich Menschen afrikanischer Herkunft ihre Unterstützung auch in afrikanischen Netzwerken bzw. Selbsthilfeorganisationen:

*„Ich habe versucht mehr Kontakt zu meiner afrikanischen Community aufzunehmen“ (GE006, Z. 392).*

*„Und wenn hier oder ein sogenanntes Netzwerk von Menschen in Kontakt zu bleiben, ob es durch Organisationen ist oder Clubs, oder ... auf jeden Fall auch andere Menschen kennen zu lernen, die genau solche Erfahrungen machen, um da einen Austausch zu haben: „Ach du hast das auch und ich dachte das wäre nur bei mir.“, also in dem man nicht mit sich zurückzieht, sondern trotzdem noch die Kanäle findet zu anderen, doch ist das schon eine große Hilfen (Z. 491 – 495). Wir haben zum Beispiel in der nigerianischen Community [...]“ (L002, Z. 504 – 512).*

### **Kirchengemeinde**

Integrationsstress kann verletzend sein und sogar zu Depressionen führen. 4 der Befragten nennen ihren Glauben als Quelle für Stärke und Kraft, um gegen Integrationsstress und seine Folgen anzugehen. Frau AM012 findet Rückhalt in ihrem Glauben an Gott bzw. in der Kirchengemeinde: *„Wie ich habe gesagt, was hat mir stark geholfen in diese ganze Story, auch das ist die Kirche. Ja, weil sehr oft ich bin in Deutschland gekommen, hat nicht lange gedauert, ich bin in eine deutsche Kirche gekommen und gegangen. Und diese deutsche Kirche natürlich ich habe auch die Dinge gesehen, die mir nicht gefallen hat, aber trotzdem ich habe ein paar Freunde gehabt. Und das war richtig etwas Gutes, für die Integration“ (AM012, Z. 240 – 243).*

### **Konfliktvermeidung: Ignorieren, verdrängen, sich anpassen**

4 weitere Befragte wenden die Strategie der Konfliktvermeidung, des Ignorierens, des Verdrängens bzw. des Sich-Anpassens an. Die Befragten haben die Tendenz, Rassismus- und Integrationserfahrungen zu relativieren bzw. nicht persönlich zu nehmen. Sie wollen aus den Stresssituationen lernen, um die nächste Situation bzw. negative Erfahrung zu vermeiden. Die von den Befragten am meisten genutzte Strategie ist die des Schweigens bzw. Ignorierens. Das Schweigen sei kein Zeichen der Schwäche, sondern soll die Person, die diskriminiert, zur Selbstreflexion führen. Das Schweigen kann verschiedene Form annehmen – freundlich oder protestierend.

*„Viel geredet, weil ich muss dazu sagen, damals hat meine Frau in einer anderen Stadt gearbeitet. Wir haben nicht einmal zusammengewohnt und wir haben uns dann lang jeden Abend unterhalten. Das hat mir ein bisschen geholfen, von den Gedanken weg zu kommen (Z. 447 – 449). Es ist wie alles im Leben. Man kann es so oder so nehmen. Ich habe gelernt, nichts persönlich zu nehmen, sondern aus jeder Erfahrung zu lernen. Man kann sich da hineininterpretieren, irgendwelche Sachen heraus denken, aber das bringt mich nicht weiter. Ich glaube, irgendwann kommt man zu dem Punkt, wo man lernen muss, damit umzugehen. Das ist sehr schwer. Zoff mit den Kollegen zu haben, wo du jeden Tag hineinmarschieren musst, das ist kein Spaß, das ist kein Spaziergang. Aber man versucht damit umzugehen so gut wie man kann. Da sind Momente, wo man sich denkt, ja, vielleicht ist es in Deutschland doch nicht so schön. Aber ich glaube, man muss da an der Stelle einen klaren Kopf bewahren und alles relativieren. Ich glaube, wenn ich ebenfalls heute nach Kamerun gehe, werde ich ebenfalls solche Sachen erleben. Von daher kann ich jetzt nicht sagen, das ist eine Spezialität von Deutschland“ (RO016, Z. 404 – 412).*

### **Positives Denken**

Frau ALB003 denkt bei Stress bezogen auf Integration, dass es nur eine Phase ist und dass es morgen besser sein wird. Dies ist ihre Art, alles zu kontextualisieren bzw. den negativen Erfahrungen einen Sinn zu geben: *„Nicht wirklich, ich habe einfach versucht, positiv zu denken [...]. Einfach denken, das ist eine Phase, es wird mit der Zeit besser gehen. Und je mehr man offen ist zum Lernen, dann je schneller lernt man und desto besser wird man integriert. Wie ich es gesagt habe, soll man seine Identität bewahren, seine Identität bewahren. Die Vielfältigkeit ist schön, also man darf anders sein, aber trotzdem gut miteinander umgehen. Für mich wichtig“ (ALB003, Z. 643 – 651).*

### **Ruhig bleiben und alles verdrängen**

Frau AN005 bleibt ruhig, auch wenn es schmerzt: *„Ja, für mich persönlich, ich bin immer auch ruhig, auch wenn Stress gibt, auch wenn jemand irgendwas negativ über meine Herkunft oder über meine Hautfarbe sagt, ich reagiere da auch nicht. Weil ich verstehe dann auch die Menschen, die diese Wut hat, diese Rassismus hat, weil die sind nicht gewohnt oder die möchten das nicht. Und deswegen bin ich ruhig. Das tut mir weh, aber ist halt so. Oder einmal habe ich auch schon mit jemand darüber gesprochen. Ich habe auch gesagt nein, das geht nicht so. Und wir haben dann wirklich miteinander geredet und zum Schluss haben wir dann auch gut verstanden, sage ich mal“ (AN005, Z. 377 – 380).*

### **Aktivitäten und Sport**

2 Befragte treiben Sport, z. B. Fußball und Joggen, als Mittel gegen den Stress. Andere Befragte tanzen und feiern bei *Community-Events* als *Coping-Strategie*: *„Wir Afrikaner haben immer einen Anlass. Und solche Dinge, da kann man tanzen, da kann man Stress abbauen, im Tanz, in der Kommunikation, in dem Rumbalern ... ja. Dass was man auf so deutschen Stehpartys nicht so kann, kann man in unseren Communitys“ (L002, Z. 504 – 512).*

### **Kämpfen**

Herr ALBE017 lehnt die Lethargie in der afrikanischen Community ab. Er kennt den Stress aufgrund der Integration und wie schmerzhaft diese Erfahrungen sind, aber dies sollte nicht der Grund sein, lethargisch zu sein bzw. zu bleiben, um immer die Schuld den Weißen „in die Schuhe zu schieben“. Man müsse selber etwas tun. Seine Strategie ist „Kämpfen“, d. h.,

Menschen afrikanischer Herkunft sollen sich selbst lieben und nicht warten, dass jemand ein Geschenk macht: „Ich bin ein Kämpfer. Ein Kämpfer (Z. 767). Ein Kämpfer hat nichts zu tun, er hat nur ihm persönlich zu tun (Z. 771). Genau. Zu kämpfen. Das ist ein gutes Wort. Derjenige, der selbst denke ... selbst lieben ebenfalls. Das ist wichtig. Ich liebe mich selbst und ich kämpfe dafür. Ich mache mir eine Rahmenbedingung für mich selbst zum Leben, zum Weitergeben, zum Kämpfen. Aber ich warte nicht, dass jemand mir ein ..., wenn du stehst auf meinem Weg, ich gehe herum. Wenn du stehst auf meinem Weg, ich gehe dann ... ich boxe mit dir nicht, sondern ich komme vorbei. Und es ist ..., wenn du dich selbst lieben, dann wirst du selbst kämpfen, Kritik, und dann Weg finden. Und Wege gibt es viele in diesem Land. Deswegen ich habe kein Problem“ (ALBE017, Z. 776 – 782).

### **Seine Wurzeln nicht vergessen**

Herr JO018 ist der Meinung, er kenne keinen Integrationsstress, weil er selbstbewusst sei, an sich selbst glaube, wisse, wer er ist und seine Wurzeln bzw. seine Herkunft nicht vergessen habe. Er habe immer noch viel Kontakt nach Afrika: „Das Wesentliche ist, dass man an sich erst einmal glaubt. Daran glaubt, dass man, auch wenn man seine Heimat und den Ort, wo man aufgewachsen ist verlassen hat und herkommt, dass man den Anschluss dort nicht verliert, weil, das ist wichtig. Man muss ja also Nährstoff dann haben, sozusagen, also seine Wurzeln, ja. Und dann, wenn man hierherkommt nicht denkt, alles ist super, alles, was ich vorher hatte ist schlecht. Weil, wenn man denkt, dass man einen Freund hatte ist schlecht und dann erlebt man jetzt diese Diskriminierung, dann hat man ja keinen Rückhalt mehr. Dann fällt man ja in eine relativ schnelle Stresssituation. In Afrika hat man ja noch das Familienbild, Zusammenhalt und die Gesellschaft. Diese Soziologie ist ja noch da. Man freut sich mit den Leuten. Man freut sich mit den Nachbarn und so weiter. Ich meine, das nimmt jetzt vielleicht langsam ab, aber im Normalfall ist das in Afrika noch ganz stark. Also dieser Egoismus ist nicht so ausgeprägt wie hier. Wenn man hierherkommt und dann versucht man allen zu gefallen, dann ist es gefährlich. Wenn ich da noch an die ersten Erlebnisse denke von Weihnachten, wo draußen nichts war, auf der Straße gar nichts los. Das kannte ich ja nicht von Afrika. Da feiern sie immer alle zusammen und so. Das waren große Gottesdienste, ja. Also ich denke, dieser Stress kommt dadurch, dass man seine Wurzeln dann verliert, ja“ (Z. 538 – 550).

Auch Herr AM012 ist der Meinung, dass es wenig bis keinen Stress gebe, weil es in Afrika Freunde gibt: „Strategie, das ist ein wichtiges Ding was wir haben in Afrika, das ist die Gesellschaft. Das ist Freunde. Wir kennen die Werte davon. Deswegen viele Afrikaner sagen, sie kennen nicht Stress. Sie kennen Stress, aber denn danach sie leben in eine Gesellschaft wo sie, sie teilen mit Leuten, das geht weg. Für mich ein guter Tipp das ist ein Vorteil. Ja genau“ (AM012, Z. 235 – 238).

### **Die Angreifer**

Die „Angreifer“ sind selbstbewusst und stolz auf ihre afrikanische Herkunft und Wurzeln. Sie informieren sich und benutzen die offene Kommunikation, um gegen Vorurteile bzw. Falschinformationen über Afrika vorzugehen. Herr ED010 bspw. ist nicht nur bereit, Menschen mit Informationen zu konfrontieren, sondern sie auch anzuzeigen: „Eins ist ganz klar, dass ich meine Wurzeln kenne und selbstbewusst damit umgehe. Ich versuche mich auch weiterzubilden bezüglich afrikanischer Geschichte und konfrontiere auch die Menschen, die Vorurteile haben. Und da ich mich in der Regel oft besser auskenne als die, die diskriminieren, wirkt das ganz gut. Also direkte Konfrontation und nicht einstecken (Z. 403 –

406). Verbal. Ansprechen und darüber diskutieren. Es kommt natürlich immer auf die Situation an, aber wenn jemand zum Beispiel irgendwas behauptet über Afrika, dann erkläre ich dem zum einen, dass Afrika ein Kontinent ist, wie groß Afrika ist. Diese Menschen, die einen diskriminieren, versuchen oft zu zeigen, dass man schwächer ist. Und ich drehe den Spieß um und zeige denjenigen, die versuchen mich zu diskriminieren, dass die die Schwächeren sind“ (ED010, Z. 410 – 414).

### **Mehr Integration als Reaktion auf Integrationsstress**

Herr ST015 vergleicht Integrationsstress mit der Trennung von der Familie, bspw. emotionale Schmerzen. Als *Coping*-Strategie gegen Integrationsstress sieht er mehr Integrationsleistung: „Bei dem Stress geht es zum Beispiel um Trennung von Familie und Freunde. Ich würde in dem Sinne sagen, ich würde mich in die Gesellschaft gut einmischen und mit offenem Herz mich adaptieren. Einfach mich integrieren, Freunde haben, Freude finden in allem, was es gibt. Mit dem Wetter genau das tun, was die anderen auch tun. Das heißt, man muss sich gut, ordentlich verkleiden, Winterjacken anziehen. Wenn die Leute das schaffen, können wir alles schaffen“ (ST015, Z. 308 – 315).

#### **7.3.4.3 Umgang mit Rassismuserfahrungen**

Für Menschen afrikanischer Herkunft gehören Rassismuserfahrungen zum Alltag. In dieser Unterkategorie sind die Aussagen der Befragten bezüglich des Umgangs mit ihren Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz erfasst. Was haben die Befragten gegen Rassismus unternommen?

Der Umgang mit Rassismuserfahrungen ist sehr persönlich und abhängig von der Sozialisierung und Persönlichkeitsverfassung der Betroffenen. Aus der Analyse werden unterschiedliche *Coping*-Strategien im Umgang mit Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz eingesetzt. 11 der Befragten nutzen die Strategie der Konfliktvermeidung, 2 die der Konfrontation bzw. Gegenwehr, 2 tauschen sich mit Freunden und Kollegen aus oder berichten an Vorgesetzte bzw. Führungskräfte, 2 Befragte nutzen Aufklärung, *Empowerment*, Demonstration oder Erstattung einer Anzeige und 2 haben gekündigt und das Unternehmen gewechselt.

### **Konfliktvermeidung**

Die Konfliktvermeidung ist die am häufigsten von Befragten beschriebene *Coping*-Strategie von Menschen afrikanischer Herkunft auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Probanden nutzen Ausdrücke wie: ruhig bleiben, ignorieren, vermeiden, schweigen, nichts machen, nichts unternehmen, gute Arbeit leisten, rationalisieren, d. h., man versucht das rassistische Handeln im deutschen Arbeitsumfeld zu erklären bzw. zu verstehen. In Anlehnung an Erzählungen der Befragten wird die Strategie der Konfliktvermeidung in vier Handlungsverhalten unterteilt: emotionale Distanz zum Rassismus, konformes Verhalten, Ignorieren und Verdrängen, gute Arbeit leisten.

## **Gute Arbeit leisten**

Um Zweifel an den beruflichen Kompetenzen bzw. um Konflikte mit Kollegen am Arbeitsplatz aufgrund von Rassismuserfahrungen zu vermeiden, ist eine der wichtigsten Strategien mehr zu arbeiten und Leistung zu zeigen. Dadurch sucht man die Anerkennung des Vorgesetzten und ignoriert rassistische Diskriminierung. Dies ist die Strategie von Herrn ME013, um mit Ablehnungserfahrungen bezogen auf Herkunft und Hautfarbe umzugehen: *„Für mich ist es interessant, meine Arbeit richtig zu machen. Sobald mein Chef mit meiner Arbeit glücklich ist, das andere interessiert mich nicht mehr. Weil, egal, ob jemand das nicht, du weißt nicht, was der andere sich denkt. Es gibt Leute, die sind interner Rassist, die sind im Kopf Rassist, wenn er dich sieht, ist er schon Rassist. Aber der sagt es einfach nicht, der bleibt einfach ruhig, aber der mag dich nicht aufgrund deiner Hautfarbe. Deswegen ist es die Hauptsache, du gehst zur Arbeit, so habe ich in Deutschland verstanden, du machst deinen Job. Die Leute, die es akzeptieren können, könnt ihr etwas zusammen unternehmen. Die, die nicht es nicht akzeptieren wollen, sind egal, einfach nach vorne schauen“* (ME013, Z. 689 – 697).

## **Ignorieren und verdrängen**

Bei dieser Strategie der Konfliktvermeidung werden rassistische Witze und Kommentare, Beschimpfungen und Benachteiligungen vom deutschen Arbeitsumfeld ignoriert und verdrängt. Zu Beispiel ist Frau GE004 der Meinung, dass man sich nicht um ignorante und neidische Menschen kümmern soll: *„Ich habe versucht, das einfach zu verdrängen. Und das zweite Mal habe ich das nicht ernst genommen. Ich habe mir selber gesagt, dass dieser Mann ignorant ist, wenn er mir sagt, dass ich nur wegen dem Geld hier bin. Er hat wahrscheinlich keinen Bachelor. Ich habe wenigstens meinen Bachelor, so muss man das sehen. Ich bin ein positiver Mensch“* (GE004, Z. 418 – 423).

Frau ALB003 ignoriert und verdrängt ihre Rassismuserfahrungen, weil sie mit der Selbstreflexion von Personen, die rassistisch handeln, rechnet. Sie ist der Meinung, dass man auf Hass und Wut nicht mit Hass und Wut reagieren soll, sondern mit Respekt und Freundlichkeit: *„Nein. Weil, die Lösung ist, genau nichts zu machen. Wenn du reagierst darauf, dann wirst du langsam genauso wie der andere sein. Wichtig ist, deine Identität zu bewahren, weil, wenn du darauf reagierst, wie willst du reagieren, mit Hass, mit Wut und alles und du wirst langsam ein anderer Mensch sein. Du kannst nicht in einem Land leben und die Anwohner nicht mögen oder nicht lieben, das ist verkehrt wiederum. Ich denke, für mich, nur die Leute weiter mit Respekt begegnen, aber nicht auf die komischen Anmerkungen reagieren. Dann merken sie selber, du bist drauf und du kommst wieder den kommenden Montag, du sagst Hallo, jeder freundlich und du begegnest manchen, irgendwann merken sie, wir sind ja doof, aber nicht reagieren“* (ALB003, Z. 662 – 668).

## **Emotionale Distanz zum Rassismus**

Eine der Strategien, die von Menschen afrikanischer Herkunft am Arbeitsplatz genutzt wird, um unangenehme Rassismuserfahrungen zu vermeiden, ist Rassismus zu rationalisieren, zu kontextualisieren, zu verstehen und zu relativieren. So schiebt man Rassismus auf die Angst, Unsicherheit, Vorurteile und Ignoranz seitens des deutschen Arbeitsumfelds. Rassistische Äußerungen sollen nicht persönlich bzw. nicht ernst genommen werden. Nachfolgend die Aussage von Herrn AM012: *„Nein, ich habe schon gesagt. Erst mal für mich, ich sehe die Dinge mehr in diese*



*Richtung Unwissenheit. Ich verstehe viele Leute, sie haben ein Verhalten, weil sie möchten nicht das unbedingt haben. Aber das liegt, entweder weil sie haben Angst. Zum Beispiel viele sind Rassist, weil sie haben Angst um ihre Arbeitsstelle. Sie glauben die Afrikaner nimmt das. Angst und Unsicherheit sind die Dinge, die motivieren das. Wie du hast gesagt zum Beispiel, das ist nur kurz erklärt, ich bin den Chef und so weiter. Und zweitens wie ich damit umgehe, ich versuche meine Arbeit gut zu machen, weil ich möchte keine Platz geben für Vorurteil. Ich komme pünktlich auf den Arbeitsplatz, ich mache meine Dinge, wie das so gemacht werden. Und danach du bemerkst einfach, weißt du ich glaube die großen Dinge mit Rassismus ist Angst. Wie ich habe gesagt. Wenn du versuchst, diese Personen sich richtig sicher zu fühlen, die Dinge gehen runter. Vielleicht nicht hundertprozentig, aber das geht runter“ (AM012, Z. 246 – 255).*

Frau FAI009 denkt, dass Menschen, die rassistisch handeln, dumm sind. Aus ihrer Sicht ist dies ein Sozialisierungsproblem. Sie haben in ihrem Elternhaus gelernt, andere Menschen rassistisch zu behandeln: *„Nein, ich ignoriere das. Wenn man jemand rassistisch mir gegenüber ist, dann sage ich nur, dass er nicht dumm ist. Er will nur nicht über andere Leute irgendwie lesen oder etwas lernen oder so etwas in der Richtung. Ich denke, die meisten haben das von den Eltern geerbt. Von daher sind sie nicht dumm, aber die wollen nicht weiter über Leute lesen. Aber ich merke manchmal, Ignoranz ist es ja auch. Wenn du mit jemanden redest, dann kriegen sie diesen Aha-Moment und denken: Ah, das ist ja so. Ich dachte, ihr seid alle so. Wenn du mit denen redest, dann merkst du, die sind auch manchmal bereit, was über dich zu lernen sozusagen (FAI009, Z. 399 – 404) Ja, einmal, wenn du auf der Straße läufst und der eine sagt halt Neger. Und das ist ja ein bisschen so, du denkst: Hä? Okay. Oder wir sind einmal mit Freunden im Supermarkt gewesen und da (einer?) gesagt: Ja, Mama, so viele Schwarze Leute. Meistens sind Kinder ja so. Die machen das nicht mit Absicht. Aber die Eltern haben es ihnen irgendwie so beigebracht. Es ist ein bisschen so. Aber wenn ihr so viel seid, dann tut es nicht weh. Aber wenn du alleine bist, dann ist es ein bisschen: Jeder schaut dich an, als ob du irgendwie falsch an diesem Ort bist. Solche Situationen hatte ich schon“ (FAI009, Z. 423 – 428).*

### **Aus dem Weg gehen**

Als Handlungsstrategie gegen Rassismus am Arbeitsplatz geht man Kollegen, die rassistische Sprache oder Sprüche verwenden oder aufgrund der Hautfarbe misshandeln, aus dem Weg, um Konflikte zu vermeiden. Herr BB020 sieht das wie folgt: *„Gegen Rassismus, da habe ich nicht unternehmen. Ich versuche, was ich jetzt so von den ganzen Sachen, wenn ich merke, hier diese Typen irgendwie, ich sehe diesen Typen ein bisschen komisch. Dann versuche ich sie zu vermeiden. Weil ich bin so nicht. Die Sachen, da ich damals, ich sehe das, dass du deine Ruhe verlierst, und alles. Und da vielleicht, dass irgendeiner wegen Rassismus und dann kommen die Sachen mit den Gerichten und da alles. Und dann ist verloren. Deswegen, ich sage immer, am besten, wenn es möglich, solche Dinge vermeiden. Aber das irgendwas gegen Rassismus so zu unternehmen nicht (Z. 371 – 377). Wenn das sowas kommt ... wenn sowas kommt so, wenn es auf der Arbeit da ... sagst du den Chef Bescheid, was passiert ist. Fertig“ (BB020, Z. 385 – 386).*

### **Unwissenheit**

Rassismuserfahrungen werden oft auch ignoriert, weil die Betroffenen keine Strategien haben bzw. weil sie nicht wissen, was sie machen sollen. Das ist der Fall von Frau KAT008. Obwohl sie eindeutige Rassismuserfahrungen macht, verdrängt bzw. ignoriert sie diese, weil sie nicht weiß, wie sie darauf reagieren soll: *„Man kann da nicht machen. Ich hätte damals zumindest nicht gewusst, was ich hätte machen sollen. Man hätte vielleicht zur Polizei gehen können, aber inwieweit wird das verfolgt, wenn*

man sagt, dass ich aus dem Bus ausgestiegen bin und sie mir den Hitlergruß gezeigt haben. Das wäre im Sande verlaufen. Ich war damals 15, 16“ (KAT008, Z. 521 – 523).

### **Offensives Verhalten bzw. Konfrontation**

Die Gruppe der Befragten, welche die Konfrontation suchen, wenn sie rassistisch angegriffen werden, sind selbstbewusst, aufgeklärt über ihre eigene Identität, stolz auf ihre Hautfarbe und Herkunft und haben kein Minderwertigkeitsgefühl bezogen auf Hautfarbe, Herkunft oder Klasse. Diese Gruppe geht mit Diskriminierung und Rassismus offen um. Sie schämen sich nicht darüber zu sprechen und wollen andere *empowern*, damit sie Strategien erhalten, um mit Diskriminierung umzugehen. Frau FLA004 bspw. redet offen mit Kollegen darüber: *„Die negativen Erfahrungen, ich spreche sie offen an, ebenfalls mit meinen deutschen Kollegen oder deutsche Freunde. Ich spreche das an. Ich spreche das an. Das ist für mich ... ich habe keine Hemmungen darüber zu sprechen. Zum Beispiel da kann ich sagen, „pass auf, jetzt da habe ich einen getroffen, da hat er gesagt, „naja, du Affe, was machst du da, da gehst du einmal zurück in den Dschungel oder so“, so etwas unverschämt oder so etwas zu sagen“, oder so ... oder wenn jemand diese Äußerung, wie „du Nigger oder so etwas“, dann ich spreche das offen an. Ich halte nicht meinen Mund und schaue und tue ob das nichts ist. Ich spreche das an. Und ich kann ebenfalls zurückschießen. Es ist so, dass ich bin eine Person, ich schieße jetzt gleich zurück. Wenn der sagt, „du Affe, gehst du wieder zurück in Afrika in den Dschungel“, dann sage ich normal, „gibt es ebenfalls weiße Affen?“ Gibt es ebenfalls weiße Affen? Die gibt es ebenfalls. Ich lasse mich das nicht gefallen. Und wenn jemand so dreist ist und das sagt, dann hat er ebenfalls in meinem Auge nicht anders verdient, da schieße ich gleich zurück, wie das ist. Weil leider die verstehen nur solche Wörter. Bei uns in Afrika würde man nicht so gegenüber der anderen Person sagen. Die Afrikaner ... Faust ins Gesicht und du verlierst deine Zähne irgendwo, weil so etwas macht man nicht. Aus Höflichkeit, aus Menschlichkeit, macht man nicht. Aber wenn man das sagt, dann sage ich es zurück, nicht? Hier darf man nicht handgreiflich sein, aber ich kann ebenfalls etwas sagen. Und das macht mir nichts aus. Ich spreche das offen ... ich sage, „das ist nicht richtig und so weiter“. Ich kann ebenfalls dich anders nennen. Daher. Das ist für mich kein Problem, ich verteidige mich durchaus“* (FLA004, Z. 505 – 522).

### **Selbstbewusstes Auftreten**

Für Herrn ED010 sind Diskriminierungserfahrungen kein Grund für Selbstmitleid. Er geht mit Rassismuserfahrungen offensiv um, indem er diese nicht umgeht. Er lässt sich selber *empowern* und informieren. Diese Strategien setzt er erfolgreich um und gibt sie auch an Schwarze Kinder weiter. Er ist der Meinung, dass Kinder *of color* mit Rassismuserfahrungen rechnen müssen. Daher sollten sie lernen, wie sie darauf reagieren können, ohne aggressiv zu werden: *„Ich bin ja sehr engagiert hier im Verein und in vielen anderen Vereinen und versuche da ein breites Publikum zu bekommen, um darüber zu reden und es zu schildern (Z. 419 – 420). Das ist auch ein Thema, ja. Wir schulen die Jugendlichen, wie sie mit diesem Thema umgehen können. Das ist alles eine Selbstbewusstseinsgeschichte (Z. 425 – 426). Zum einen lernen die hier die verschiedenen Kulturen kennen. Die lernen das Recherchieren kennen. Das heißt, wenn jemand, egal was für eine Autoritätsperson, zum Beispiel ein Lehrer, etwas behauptet, was diskriminierend ist, bringen wir denen bei, wie sie das widerlegen können ohne aggressiv zu sein, aber trotzdem bestimmend. Solche Tricks erarbeiten wir mit den Jugendlichen, vor allem ihr Selbstbewusstsein stärken. Das ist wahrscheinlich das Wichtigste. Um Diskriminierung zu bekämpfen, muss man sehr selbstbewusst und stark*

werden (Z. 430 – 435). *Tatsächlich haben wir online, wie soll man sagen, Webinare, die noch einmal die Mitarbeiter schulen, dass in unserem Unternehmen keine Diskriminierung toleriert ist*“ (ED010, Z. 443 – 445).

### **Keine Schwäche zeigen**

Zum selbstbewussten Auftreten gehört die Strategie, keine Schwäche zu zeigen. Sicheres Auftreten, bspw. eine feste Stimme und eindeutige Ansagen, sind essenziell: *„Nein, ich habe nichts geschluckt. Ich habe dagegengehalten. Und habe den Leuten mal gesagt, was ich denke. Was ich nicht für richtig halte. Dann habe ich denen auch das Gegenteil zeigen wollen“* (JO018, Z. 563 – 564).

### **Verbale Gegenwehr und Anzeigenerstattung**

Als Waffe gegen Rassismus wird die verbale Gegenwehr oder die Erstattung von Anzeigen genutzt. Herr LA011 erzählt, dass er Menschen, die ihn rassistisch angreifen, die Grenzen aufzeigt. Um als Schwarzer weiterzukommen, müsse man bereit sein zu streiten: *„Am Arbeitsplatz. Dadurch, dass ich schon lange da bin, gute Erfahrungen habe und eine hohe Position habe, bin ich Vertreter des Chefs, das heißt wenn er nicht da ist, bin ich der Chef, deshalb haben sie Respekt das ist das erste, zweitens die brauchen meine Erfahrung. Da habe ich keine schlechten Erfahrungen und wenn eine versucht dann zeige ich ihm seine Grenze. Ja und dadurch, dass ich mich gut ausdrücken kann, kann ich auch meine Meinung sagen. Man muss nicht seine Meinung hinter dem Mund halten. Sondern sagen. Zwar nicht beleidigend wirken, aber einfach sagen, dass so nicht geht und dann hast du Ruhe (Z.139 – 145). Man sagt, wer Frieden will muss Krieg führen. Wenn du irgendwo bist und immer macht dann wirst du nicht weiterkommen, aber wenn du mal zeigst, dass es so nicht geht und bereit bist Streit zu machen dann lassen sie sich und können nicht dich eingreifen, ja“* (Z. 147 – 149).

Auch Frau CLA008 sieht sich gezwungen, Rassismus etwas entgegenzusetzen. Sie fühlt sich dann besser, wenn sie etwas unternimmt: *„Meine Freunde oder auch aktiv etwas unternommen, also, dass ich auch dann dem etwas entgegengesetzt habe, also verbal oder auch wie jetzt diese Anzeige da erstattet habe (Z. 593 – 594). Was ich dann verbal mache, ist, dass ich dann auch, also wenn mir jetzt etwas passiert, würde ich sowieso auch Anzeige erstatten und würde etwas machen einfach. Wie ich mit dem Integrationsstress umgegangen bin. Sprechen, etwas entgegensetzen. Was habe ich da gesagt? Verbal halt, also ich muss etwas sagen und dann geht es mir besser, aber was ich da genau sage, das sind irgendwelche Fakten, die ich nenne oder freche Sachen (Z. 599 – 603). Ja, also mit dem Hund, da wollte ich eigentlich zur Polizei gehen, habe es aber nicht vollendet, weil derjenige mir gesagt hat, dass er sowieso irgendwie die halbe Polizei da kennt. Da hatte ich irgendwie keine, das war jetzt in Weimar, ansonsten habe ich immer dann gedroht, auch zur Polizei zu gehen, dass das aufhört dann und habe gesagt, ich erstatte eine Anzeige. Habe es aber wirklich nur einmal jetzt da bei diesem, wo jemand mich körperlich da, auf den Hintern hauen ist ja auch irgendwie frauenverachtend. Ich weiß nicht, ob das jetzt speziell etwas mit meiner Hautfarbe zu tun hatte (Z. 616 – 621). Ich habe früher demonstriert, Aufklärung, also immer, wenn ich dann Menschen treffe, dass ich dann einfach auch oder dass ich Fakten benenne, so“* (CLA008, Z. 630 – 631).

## **Mit Kollegen und Führungskräften reden**

Eine andere Strategie gegen Rassismus von Mitarbeitern afrikanischer Herkunft im deutschen Arbeitsumfeld besteht in dem Gespräch mit Kollegen und Führungskräften, ggf. mit der beauftragten Person gegen Diskriminierung.

Frau L002 geht mit ihren Rassismuserfahrungen zuerst zu Freunden, anschließend zu Kollegen und zum Vorgesetzten – mit wenig Erfolg, weil diese Menschen die Rassismuserfahrungen nicht nachvollziehen können und die damit einhergehenden Gefühle nicht kennen. Sie geben Tipps, wie z. B. „Das musst du einfach abschütteln“: *„Definitiv. Definitiv wendet man sich erst einmal an die Kollegen oder an Vorgesetzte, aber das was ich zum Beispiel erfahren habe, ist, man findet gar nicht die ... das Auffangnetz für sowas, weil das ich einfach eine Einzelerfahrung, weil es einfach nicht so viele Schwarze gab zu dem Zeitpunkt und das wurde dann einfach umgedreht: „Jetzt sei mal nicht so empfindlich“, oder dann kriegt man so Tipps mit wie: „Ach das schüttelst du einfach ... das musst du einfach abschütteln“, was aber nicht geholfen hat. Das hat eher dazu geführt, dass ich mich nicht mehr an solche Menschen gewandt habe, weil das war jetzt auch kein super Tipp und jetzt gibt es ja auch so und so Beauftragte. Aber das sind ja auch nur Menschen die gar nicht nachvollziehen können, was ich durchlebe und versuche damit ihrer Professionalität da mir ... mit ihrer, ich nenne mal sie haben eine Position gekriegt als Beauftragter, aber sie sind ja nicht professionell, weil sie gar nicht das Problem bewältigen können, was ich gerade schildere. Sie finden es alle nur interessant. Also es ist eher eine Studie für mich, als mein Problem zu lösen“* (L002, Z. 521 – 530).

## **Kündigung und/oder Arbeitsplatz wechseln**

Das Problem eines Gesprächs mit dem Vorgesetzten oder mit hierarchisch höherstehenden Führungskräften über Rassismuserfahrungen ist, dass die negativen Erfahrungen vom Gegenüber nicht verstanden werden und/oder dass das rassistische Verhalten vom Vorgesetzten selbst ausgeht.

Herr ST015 unternimmt nichts gegen die Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz, weil er seinem Vorgesetzten vertraut, das Richtige zu tun. Das tat er dann auch: *„Bis jetzt habe ich immer nichts oder noch nichts unternommen, weil im Endeffekt muss der Überchef entscheiden. Und der hat bis jetzt immer sehr gut entschieden, ohne darauf zu achten, wer was gesagt hat (Z. 244 – 246). Wir sind alle so schlau und wissen, was gut ist und was nicht. Ich würde und möchte niemanden so direkt konfrontieren. Wenn es aber doch so weitergeht, dann würde ich ihn aber nicht direkt konfrontieren, sondern ich werde mich dann beim Leiter einfach beschweren (Z. 251 – 253). Bis jetzt habe ich noch nichts dagegen unternommen, weil ich immer das Glück hatte, dass da noch jemand, in dem Fall der Chef, die Entscheidung treffen durfte und das hat er bis jetzt auch ganz gut gemacht. Wie es mir auch so gefällt, ja“* (ST015, Z. 298 – 300).

ROD016 spricht mit seinem Teamleiter über seine rassistischen Erfahrungen am Arbeitsplatz und kündigt danach. Obwohl der Personalchef das Verhalten des Mitarbeiters als Grund für eine Abmahnung einschätzt, unternimmt das Unternehmen nichts: *„Ich habe das einmal zu meinem Teamleiter gesagt, dass ich kündigen werde und dann meinte er, er fände es schade, weil er hatte nichts mir vorzuwerfen und er findet, ich wäre ein guter Mitarbeiter, aber wenn das meine Entscheidung ist, dann kann er mich nur unterstützen. Und dann meinte die Personalabteilung ebenfalls, ja, das ist schade. Aber keiner hat etwas*

*gemacht. Ich meine, dass, was ich erlebt hatte, hat mir der Chef selber gesagt, das wäre ein Grund für eine Verwarnung gewesen. Aber so weit ich weiß, ist nichts passiert“ (ROD016, Z. 455 – 462).*

Herr LA011 sieht als letzte Lösung für Diskriminierung am Arbeitsplatz die Kündigung bzw. den Arbeitsplatzwechsel: *„Ok, diese Erfahrung hängen von einzelner Person ab, meisten tun das nicht, das heißt bei dem der das macht dann gehe ich nicht zu den, wechsele den Platz“ (LA011, Z. 207 – 208).*

### **Auf einen Blick: Umgang mit Integrationsstress und Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz**

Der Umgang mit Stress im Integrationsprozess und Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz ist abhängig von der psychologischen Verfassung bzw. der Sozialisierung der Betroffenen bzw. wie Rassismus im Rahmen der Erziehung der Betroffenen behandelt wird.

- a) Johan de Jager erklärt das Konzept der Resilienz mit einem Gummiband oder einem Bambus. Menschen afrikanischer Herkunft müssten wie ein Gummiband sein: Sich ziehen und dehnen lassen und immer wieder zum eigenen Ausgangspunkt zurückfinden. Die Analyse der *Coping*-Strategien lässt erkennen, dass Menschen afrikanischer Herkunft trotz Rückschläge, Hindernisse und Barrieren beim Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und anderen Diensten resilient sind. Sie haben Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Widerstandsfähigkeit und „Elastizität“ im Umgang mit starken Doppelbelastungen und Stress bezogen auf die Herkunft, Hautfarbe und den Integrationsprozess (vgl. Aliche et al. 2009, S. 28; De Jager 2020).
- b) Als Strategie der Bewältigung gegen Akkulturationsstress setzen die Befragten verschiedene Strategien ein: Sie suchen das Gespräch mit der Familie und Freunden, sie reden mit Mitgliedern ihrer Kirchengemeinde, sie denken positiv, sie ziehen sich zurück in ihre *Community* oder sie sind sportlich aktiv. Andere setzen alles daran, Konflikte zu vermeiden: Sie ignorieren die rassistischen Angriffe oder versuchen durch Mehrarbeit bzw. -leistung keine Angriffsfläche zu bieten. Die Gruppe der „Kämpfer“ signalisiert die Bereitschaft, für ihre Rechte zu kämpfen und Hindernisse aus dem Weg zu räumen.
- c) Im Umgang mit Rassismus den Arbeitsplatz betreffend nutzen die Befragten unterschiedliche Bewältigungsstrategien, u. a. die Konfliktvermeidung: gute Arbeitsergebnisse, Mehrleistung, Ignorieren, Verdrängen, emotionale Distanz zum Rassismus, Menschen aus dem Weg gehen und Unwissenheit. Andere setzen auf ein offensives Verhalten: Selbstbewusstes Auftreten, keine Schwäche zeigen, verbale Verteidigung, mit Kollegen und Freunden reden und Kündigung bzw. Arbeitsplatzwechsel.

### 7.3.5 Ursache für die Arbeitslosigkeit bei Menschen afrikanischer Herkunft

In der Literatur wird oft die Ursache für die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Migrationshintergrund auf den Mangel an Ausbildung und Sprachkompetenz zurückgeführt (vgl. OECD 2017, S. 8; Struck 2018, S. 106, Grote und Tangermann 2018, S. 20).

Ich habe die Interviewpartner gefragt, was aus ihrer Sicht die Ursache für die hohe Arbeitslosigkeit bei Migranten sei bzw. ob rassistische Ressentiments eine Rolle bei der Einstellung von Migranten spielen. Ihre Aussagen hierzu werden in der folgenden Unterkategorie erfasst. Das Thema wird überdies ausführlich in Kapitel 4.3 dieser Arbeit behandelt.

#### **Ethnische Präferenz**

Verschiedene Felduntersuchungen belegen, dass Menschen afrikanischer Herkunft und Türkischstämmige auf dem deutschen Arbeitsmarkt am häufigsten diskriminiert werden (vgl. Scherr 2014, S. 1 – 4; Koopmanns/Weit/Yemane 2018). Behauptet wird, dass Bildungsabschlüsse und mangelnde Sprachkenntnisse die Hauptgründe für die hohe Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe sei (ebd.). Vor dem Hintergrund, dass Diskriminierung sehr schwer zu beweisen ist, werden im Rahmen der vorliegenden Arbeit nur Menschen afrikanischer Herkunft befragt, die alle Voraussetzungen für eine erfolgreiche Beschäftigungssuche in Deutschland erfüllen.

Ethnische Präferenz bzw. ethnische Hierarchie besagt, dass einstellende Menschen aufgrund persönlicher Abneigungen, z. B. aufgrund der Hautfarbe, Religion oder Kultur, Angehörige bestimmter gesellschaftlicher Gruppen nicht einstellen (vgl. Wagner 2020; Hipp 2016; Schneider und Yemane 2014, S. 9 – 11; IZA 2010). Der ethnischen Hierarchie auf dem deutschen Arbeitsmarkt werden auch ähnliche Theorien zugeordnet: Soziale Identität, Ähnlichkeitsprinzip und Konfliktminderung sowie rechtliche Diskriminierung (ebd.).

#### **Ethnische Präferenz auf dem deutschen Arbeitsmarkt**

Es gibt Stellen in Deutschland, die nur von weißen Deutschen besetzt werden sollen. Es gibt ein ungeschriebenes Gesetz in Deutschland: Zuerst weiße Deutsche, dann weiße Europäer, dann Aussiedler und dann kommen die „anderen“. Diese Praxis wird ethnische Hierarchisierung genannt (vgl. Mabuduko 2011, S. 140ff.).

*„Weil ich ein Job wollte in Richtung Verwaltung und da war die Frau sauer und hat den Ausdruck gemacht, dass es wird nie klappen und ich sollte mir was anderes überlegen. Sie hat gesagt, vielleicht irgendwas Sozialem, aber in dem Bereich nicht, wird schwierig. Und da dachte ich mir okay, sie war zwar doof, aber sie hat etwas gesprochen, was ich mir vorher keine Gedanken darüber gemacht habe, also ja, ich glaube, dass es Jobs gibt, die auch Deutsche haben wollen und die auch die Unternehmen mit Deutschen besetzen wollen. Ja, ich wollte im HR Bereich sein und da sieht man wenige Leute, die so aussehen wie ich“ (M001, Z. 90 – 96 bzw. Z. 362 – 368).*

## Rechtliche Diskriminierung

Es wird bspw. im sogenannten Freizügigkeitsgesetz für EU-Bürger gesetzlich reguliert, dass Europäer aus dem ehemaligen Ost-Block auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland bevorzugt werden (vgl. Scherr 2014, S. 1 – 4): *„Und da auch sehr unterschieden wird, ob jemand von Polen kommt, das ist ein bisschen einfacher, wie wenn einer jetzt aus Äthiopien kommt oder aus dem EU-Raum. Also da gibt es, denke ich, sehr spezifische Merkmale“* (CLA008, Z. 425 – 426).

Herr ST015 spricht von Erfahrungen der Herabstufung, wenn man als Schwarzer auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist: *„Die Studie kenne ich nicht, aber ich würde vermuten, von meinen Erfahrungen her, dass das aus diesem rassistischen Hintergrund kommt. Ich höre es nicht nur von Freunden oder Bekannten, die ich schon kenne, es heißt dann immer so: Du wirst automatisch runtergestuft“* (ST015, Z. 183 – 185).

Herr ME013 ist der Meinung, dass für die Repräsentation eines Unternehmens nach außen ein Weißer bevorzugt wird, unabhängig wie kompetent der Mitarbeiter afrikanischer Herkunft ist: *„Also ich muss erst mal klar sein, in einer deutschen Gesellschaft allgemein, sage ich mal, weil ich hier lebe, die wollen nie den dunkelhäutigen Menschen als Zeichen ihrer Firma. Und das heißt, egal, wie du bist, wie gut du bist, die lassen dich immer runter, also die werden immer schauen, dass du irgendwie nicht so richtig vorankommst. Also eine Position hast, wo man zeigt, okay, das ist der Mann, der das entwickelt hat zum Beispiel“* (ME013, Z. 374 – 377).

## Ähnlichkeitsprinzip

Menschen stellen bevorzugt Menschen ein, die ihnen ähnlich sind: *„Ich sage noch einmal generell, der Arbeitgeber stellt häufig jemanden ein nach dem Ähnlichkeitsprinzip. Das heißt, man stellt sich gerne selber noch einmal ein. In Jobs, bei denen, sagen wir mal, die Nachfrage nicht so hoch ist und es sehr viele Bewerber gibt, kann ich mir sehr gut vorstellen, dass man dann als Schwarzer benachteiligt wird, weil man nicht denselben Namen hat, vielleicht nicht denselben Glauben, vielleicht nicht denselben kulturellen Hintergrund. Tatsächlich ist es vor allem in Bayern aus meiner Sicht noch nicht so hervorgehoben, dass Kulturen bereichernd sind. Im Gegenteil, ich merke tatsächlich, dass es in vielen Unternehmen auch schwer ist, zum Beispiel jemanden anzunehmen, der nicht die Sprache spricht, also zum Beispiel nur Englisch. Das fällt vielen noch schwer beispielsweise“* (ED010, Z. 247 – 254).

## Soziale Identität

Die Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe, die positiv zugeschrieben ist, ist Voraussetzung für die Einstellung. Die Zugehörigkeit zu einer sogenannten *Ingroup* lässt die einstellenden Personen vermuten, dass die Menschen aufgrund Hintergrund und Sozialisierung ähnliche Werte und Normen teilen: *„Ich glaube, das ist teilweise einfach, dass Menschen auch immer eher Menschen einstellen, die ihnen nicht fremd sind, egal, ob jetzt weiß, Schwarz, gelb, rot, grün, ja? Das ist erstmal etwas Grundsätzliches. Ich glaube, dass es auch teilweise etwas mit, also, dass man einfach immer das Fremde oder das Bekannte immer dem Fremden vorzieht bei Einstellungen. Dass da schon mehr ausgesiebt wird und da ist potenziell mehr. Das heißt, Migrationshintergrund, ich meine (L002, Z. 414 – 418). Mehr von Arbeitslosigkeit, ja, ich glaube schon auch, dass es manchmal einfach auch an so faktischen Sachen liegt, wie vielleicht auch, dass*

*Ausbildungen zu wenig anerkannt werden, die vielleicht in anderen Herkunftsländern gemacht worden sind“ (CLA008, Z. 422 – 423).*

Auch Herr ST015 ist der Auffassung, dass die Sprache bei der Einstellung eine Voraussetzung für „soziale Identität“ ist: *„Das heißt, alles, was du in der Firma sagst, ist nicht hochwertig wie die Aussage von deinen Kollegen. Ich glaube, wenn es dann so ist, würde ich einfach sagen: Ich würde es einfach so hinstellen: Ich habe eine Bewerbung auf dem Tisch. Der ist Ausländer. Der ist genauso qualifiziert und das andere ist eine Deutsche, hat die gleiche Qualifikation. Wenn man schon im Voraus davon ausgeht, mit dir und dem Ausländer werde ich eventuell Sprachprobleme haben oder der wird sich eventuell nicht mit seinen Kollegen verstehen, würde ich mich für den anderen entscheiden. Weil dann schon feststeht, der ist einer von uns sozusagen. So würde ich das sehen. Ich würde zusammenfassen, das hat mit Rassismus zu tun oder Vorurteilen dazu hat“ (ST015, Z. 187 – 192).*

### **Konfliktminderung**

Die Abneigung gegenüber Mitarbeitern afrikanischer Herkunft kann aber auch von der Belegschaft oder von Kunden des Unternehmens kommen. Um das Betriebsklima bzw. die Arbeitsatmosphäre zu erhalten, werden Menschen mit einer anderen Hautfarbe nicht eingestellt, vor allem aus Angst Mitarbeiter oder Kunden zu verlieren: *„Es gibt Leute, die nicht gerne Ausländer anstellen, sie haben persönlich kein Problem mit Ausländern, aber sie wissen, die anderen Arbeitnehmer mögen Ausländer nicht und deswegen denken sie, es lohnt sich nicht, jemanden zu bringen und die Arbeitsatmosphäre wird sich verschlechtern, das bringt nichts“ (ALB 003, Z. 483 – 486).*

*„Deswegen sage ich, dass die Angst haben, wenn die dann feststellen, dass irgendwelche Krisen kommen oder Probleme auftauchen. Die haben die Neigung, auf bestimmte Instinkte an andere Leute zu denken. Ich denke, dass die Probleme von außen kommen, auch wenn die Person kompetent ist. Dann denken die eher, dass die Person dann die Ursache wäre. Das ist aus meiner Sicht vielleicht der Grund. Es geht aber nicht unbedingt um die Kompetenz, sondern es geht um die Angst. Angst vor der anderen Seite“ (JO018, Z. 370 – 374).*

### **Statistische Diskriminierung**

Diskriminierung am Arbeitsplatz erfolgt bspw. auch aufgrund des Informationsmangels hinsichtlich der Arbeitsethik bestimmter Gesellschaftsgruppen. Statistische Diskriminierung kann durch Aufklärung behoben werden und findet bereits in einem sehr frühen Stadium der Bewerbung statt. Wenn etwa Migranten über eine geringe Qualifikation verfügen, dann könnten Arbeitgeber sozusagen statistisch auf die geringere Leistungsfähigkeit aller Migranten schließen (vgl. Wagner 2020; Koopmans et al. 2018; Hipp 2016; Schneider und Yemane 2014, S. 9 – 11; IZA 2010). *„Zweitens habe ich dann aber auch gemerkt, wie ich am Anfang gesehen habe, ich habe auch keine Evidenz, das ist aber mein Gefühl. Dass die Leistungen von Menschen mit Migrationshintergrund anders bewertet werden wie ohne. Weil sie sich eher beweisen müssen. Und da kann man auch einen Job verlieren oder man möchte den Job aufhören“ (CR019, Z. 230 – 233).*



## Institutioneller Rassismus

Institutioneller Rassismus wird als institutionelle Macht plus Vorurteile definiert (vgl. Brussig et al. 2019, S. 20 – 21, DiAngelo 2018). Die hohe Arbeitslosigkeit von Menschen afrikanischer Herkunft bzw. von PoC in Deutschland wird als Folge der Chancenungleichheit, vor allem im Bildungssystem, gesehen (vgl. El-Mafaalani 2018).

Verschiedene Untersuchungen belegen, dass Menschen afrikanischer Herkunft insbesondere Diskriminierung beim Zugang zu Leitungs- und Führungspositionen erfahren (vgl. Mabuduko 2010). Für das berufliche Weiterkommen setzt koloniales Denken eine Grenze: Menschen afrikanischer Herkunft wären nicht in der Lage, Weiße zu leiten. Vor diesem Hintergrund erleben Menschen afrikanischer Herkunft aufgrund der Hautfarbe bzw. Herkunft Widerstand durch das deutsche Arbeitsumfeld. Ab einer bestimmten Position, bspw. Abteilungsleiter, gibt es eine „unsichtbare“ Grenze bzw. ein Karrierelimit für Menschen afrikanischer Herkunft. AL014 und ME013 formulieren diesbezüglich: *„Aber wenn es darum geht, im Unternehmen sich weiterzuentwickeln, um in Führungspositionen zu kommen oder sich auf Führungspositionen zu bewerben, da sieht es ein bisschen anders aus. Man ist dann noch nicht so weit, dass man sagen kann, jemand der aus Afrika kommt und jemand, der ein Deutscher ist, haben die gleiche Chance“* (AL014, Z. 187 – 190).

*„Bei der Firma [...], ich kenne einen Kameruner, der ist ein großer Chef dort. Aber das sind Ausnahmen. Aber der Mann, wenn du mit ihm redest, du merkst schon, der ist zu gut. Der kann alles. Der kann wirklich alles. Der ist Doktor. Der ist wirklich sehr gut und der hat mindestens zweihundert Leute, unter sich, und ich denke, er ist ein Abteilungsleiter dort. Aber das sind Ausnahmen, solche Menschen findet man nicht so oft. Das ist leider so, weil die wollen das. Und auch, ich bin mir sicher, ich will nicht erzählen, was ich nicht weiß, aber ich bin mir sicher, er ist zwar Projektleiter, aber wenn die Firma irgendwo angezeigt wird, dann werden bestimmt jemand anderes“* (ME013, Z. 396 – 401).

Am Beispiel der Entwertung von Schulabschlüssen aus Afrika, die durch das Anerkennungsgesetz geregelt ist, zeigen 3 Befragte auf, wie institutioneller Rassismus zu Arbeitslosigkeit bei Menschen mit afrikanischer Herkunft führt: *„Ich denke, dass es zum Teil daran liegt, dass Menschen bereits in ihrem Heimatland eine Ausbildung gemacht haben, diese aber hier oft nicht anerkannt wird und deshalb schwerer Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Natürlich hat auch jeder eine unterschiedliche Lerngeschwindigkeit, was Sprache angeht, der eine tut sich leichter, der andere schwerer. Also Sprache ist bei manchen ein Problem. Wenn man sich da schwertut, fallen auch ganz viele Jobs weg, die man in seinem Heimatland vielleicht machen könnte, weil man der Sprache mächtig ist. Vielleicht ist es auch ein wenig regional bedingt, wie die Region ist, in der ich lebe aufgestellt. Wenn es eine Region mit viel vorherrschendem rechten Gedankengut ist, wird man wahrscheinlich weniger Chancen haben einen Fuß bei Unternehmen in die Tür zu bekommen, als wenn man in einer Gegend lebt, die offener ist“* (KAT008, Z. 388 – 393).

Frau L002 beschreibt die Problematik der Arbeitslosigkeit bei Menschen mit afrikanischer Herkunft. Diese sei von verschiedenen Faktoren abhängig, z. B. der Sprache, der neuen Ausbildung im Aufnahmeland, der Verbindung von Theorie und Praxis, der Gesetze zur Anerkennung von afrikanischen Abschlüssen, des Bildungsmangels in Deutschland, des Analphabetismus und der Schwarzarbeit: *„Da gibt's immer ganz große Probleme und wenn man hier seine Theorien*

*bestanden hat, oder erst mal die Sprache lernen muss, oder wie auch immer, da sind die Wege dann natürlich sehr schwer und diese ... sie haben ja nicht die Mittel um diese ... um sich so lange über Wasser zu halten. Sie müssen ja arbeiten. Und wenn sie dann eventuell abrutschen und irgendwelche, ich nenn das jetzt einfach mal Schwarzarbeiten machen und da Geld verdienen, ist es schwierig die auch wieder da rauszuholen. Mit weniger Geld da kommt ja so eine lange Leiter. Da kommen schon Kinder hinterher ... (Z. 382 – 385) Deswegen manchmal stoppen sie auch diese ganze Integration und sehen dann nur zu, dass sie irgendwie Geld kriegen“ (L002, Z. 389).*

## **Vorurteile und Stereotypen**

Die Ergebnisse der Fokusgruppe zeigen: Wenn Verantwortliche Vorurteile bzw. vorgefasste Meinungen oder schlechte Erfahrungen mit der Gruppe eines Bewerbers verknüpfen, dann werden diese generalisiert auf den einzelnen Bewerber bzw. Auszubildenden projiziert (vgl. Wagner 2020; Hipp 2016; Schneider und Yemane 2014, S. 9 – 11; IZA 2010).

Herr AM012 nennt als Beispiel für ein allgemeines Vorurteil die Pünktlichkeit. Wenn Mitarbeiter afrikanischer Herkunft zu spät zur Arbeit kommen, sind das negative Erfahrungen für das Unternehmen. Dies wiederum beeinflusst die Entscheidungen bei Einstellungen: *„Zweite Dinge es ist einfach schlechte Erfahrung mit anderem Afrikaner. Denn ich kenne auch, die kommen, die sind nicht clean. Die sind nicht hundertprozentig gut. Viele Afrikaner haben ein Problem mit Zeit. Sie sind nicht pünktlich. Sie melden nicht, wenn sie kommen nicht. Solche Dinge. Und es gibt die Leute, die haben mit Afrikaner solche Erfahrung gemacht und danach sie kann nicht jetzt ... Genau, sie verallgemeinern das. Genau, das ist ein Problem. Wie ich gesagt habe, das ist genau Vorurteil. Das ist genau, was kommt. Ja. Aber leider ich bin heute Leiter von zwei Abteilung, manchmal ich bemerke das auch. Nicht nur mit Afrikaner, ich bemerke das auch mit andere als Afrikaner. Ich stehe zum Beispiel auch Werksstudenten. Nur Werksstudenten du nimmt Afrikaner du bemerke er nimmt, achtet nicht auf Zeit. Und manchmal, wenn du hast jetzt Bewerbung und du hast ein Afrikaner, du gehst nicht sofort in dieser Richtung. Leider. Genau, das ist leider so. Aber sehr oft das ist dieses Vorurteil“ (AM012, Z. 157 – 166).*

Vorurteile in Hinblick auf die afrikanische Herkunft, die aus der Kolonialzeit stammen, führen zu „Schubladendenken“ bezüglich schwarzer Menschen. Manche Berufe würden laut Deutschen zu Menschen afrikanischer Herkunft passen, z. B. Putzfrau oder Gepäckträger, aber auf keinen Fall eine intellektuelle Tätigkeit (vgl. AM012, Z. 150 – 157).

Herr LA011 ist der Meinung, dass die Vorurteile aus der Kolonialzeit den Kindern an der Haut „kleben“, auch wenn sie in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und keine andere als die deutsche Kultur kennen: *„Das ist ja erstmal, sag mal ein Junge, der hier geboren ist, kann schon die Sprache, aber durch seine Herkunft, auch wenn er hier geboren wurde, ist erstmal von den Seiten der Deutschen eine Art Abstoßung. Es gibt viele Vorurteile und Ängste, dass Fremde alles übernehmen werden“ (LA011, Z. 120 – 122).*

Frau ALB003 sieht das Problem auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Misstrauen gegenüber Menschen afrikanischer Herkunft aufgrund der Vorurteile aus der kolonialen Ära, die tief in den Deutschen verwurzelt sind: *„Das Problem ist erstmal ein Problem von Vertrauen als Ausländer. Es gibt manche Arbeitgeber, die dir nicht vertrauen, vor allem wenn du noch viele Probleme mit der Sprache hast. Weil, ich*

*habe vorher erklärt, die Ausländer, also viele, sie schweigen und wenn sie schweigen, dann denken die anderen, die sind blöd“ (ALB003, Z. 479 – 481).*

### **Bildungsmangel und Sprachkompetenz**

10 der Befragten sehen den Bildungsmangel bzw. die Sprachkompetenz als Ursache für die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Auch belegen verschiedene Untersuchungen die Tatsache, dass eine in Deutschland gemachte Ausbildung als „Empfehlungsschreiben“ gilt (vgl. OEDC 2017, S. 8; El-Mafaalani 2018). Leider ist dies nicht der Fall für Menschen afrikanischer Herkunft. Trotzdem meinen sie, dass Bildungsabschlüsse bzw. die Beherrschung der Sprache die wichtigste Voraussetzung sei, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

### **Sprachkenntnisse als Ursache für Arbeitslosigkeit**

Viele Unternehmen stellen eine Person, welche die deutsche Sprache nicht beherrscht, nicht ein (vgl. OEDC 2017, S. 8): *„Wenn viele noch in der Arbeitslosigkeit stecken, denke ich, man muss schauen, kann die Person die Sprache beherrschen, denn das ist ein großes Thema. Viele Firmen tun sich schwer, jemanden einzustellen, der die Sprache nicht kann. Hat er eine Ausbildung, wo man noch Bedarf am Arbeitsmarkt hat und so weiter. Das ist ein Thema, was man ansprechen kann. Aber momentan merke ich nicht, dass im Arbeitspositionen sind, wo man Befehle und Anweisungen befolgen muss oder so, sehe ich keine Benachteiligung von Menschen mit afrikanischer Abstammung“ (AL014, Z. 180 – 187).*

Laut BB020 sei Rassismus und/oder Diskriminierung aufgrund der Herkunft bzw. Hautfarbe nicht das Problem der Menschen afrikanischer Herkunft auf dem deutschen Arbeitsmarkt, sondern die Sprache: *„Ja, das meine ich ja. Das Hauptproblem ist es und die Sprache. Wenn du eine Aufgabe kriegst, die Aufgabe allein ist schwer, also für dich ist es schwer zu verstehen. Und dann kommt für dich noch mal die Sprache. Da ist noch einmal ein Problem. Deswegen, für uns ist es nicht einfach. Ich nehme ein Beispiel: Die Aufgaben von Wahrscheinlichkeit, da muss man die Sprache richtig verstehen. Deswegen, das ist logisch. Und dann kriegst du irgendwie ein Projekt, da musst noch eine Dokumentation schreiben und da kannst du dich nicht mit einem Deutschen vergleichen. Das ist erst einmal das Problem sowieso“ (BB020, Z. 235 – 240).*

### **Bildungsgrad der Arbeitssuchenden**

Der Bildungsgrad der Arbeitssuchenden spielt ebenfalls eine Rolle bei der Arbeitssuche. Frau ALB003 spricht vom Mangel an formaler Bildung bzw. von einer schlechten bzw. fehlenden Bildung, weil man schnell Geld gewinnen wolle, um der Familie in Afrika zu helfen (vgl. ALB003).

*„Vielleicht haben sie keinen guten Schulabschluss oder keine Ausbildung, kein Studium gemacht. Und hier in Deutschland ist es so, dass es wichtig ist, dass man ein abgeschlossenes Studium oder eine Ausbildung hat, arbeiten dann“ (AN005, Z. 223 – 224).*

### **Wahl des Studiengangs**

Frau GE006 stellt fest, dass viele Menschen afrikanischer Herkunft einen schlechteren Studiengang wählen, länger als die übliche Studienzeit studieren oder sogar das Studium ohne

Abschluss abbrechen: „Vielleicht liegt es daran, dass viele, ich habe das auch als Studentin erlebt, nur in einem Studienbereich studieren, weil ihre Freunde zum Beispiel alle Informatik gewählt haben, und dieses Studium dann auch wählen. Am Anfang tun sie sich mit dem Studium schwer und studieren dadurch viel länger. Und am Schluss des Studiums ist es vielleicht nicht das, was man eigentlich machen wollte und wird dann nicht so glücklich mit dem Studium. Es ist meine Meinung, ich weiß es nicht“ (GE006, Z. 252 – 258).

### **Wissenslücke in der Bildung**

Mangelnde Kompetenzerweiterung bzw. mangelnde Weiterbildung ist ein weiterer Grund, warum Menschen afrikanischer Herkunft nicht eingestellt oder gar entlassen werden. Sie besitzen die gesuchten Fähigkeiten nicht: „Es gibt gewisse Wissenslücken. In einem Semester hat man drei, vier Fächer und hat nie Zeit nachzuholen, was alles fehlt. Es ist klar, das macht sich ebenfalls später in der Arbeitswelt bemerkbar. Es kommt ein Punkt, wo man keine Zeit mehr hat, diese Wissenslücke zu schließen. Und ich könnte mir vorstellen, wenn es dann so kommt, dass die Leute entlassen werden müssen, da wird gesucht, wie soll ich das formulieren, es gibt ein paar Kollegen, die in einer Firma alles können. Und es werden dann die Leute entlassen, die diese Fähigkeit nicht haben“ (R0016, Z. 319 – 323).

### **Hohe Qualifizierung**

Bildung kann die Einstellung sowohl positiv als auch negativ beeinflussen. Bildung könnte die Tür des deutschen Arbeitsmarkts öffnen. Aber eine sehr hohe Qualifizierung, bspw. ein Dokortitel, kann die Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitssuche verlängern. Herr ME013 meint diesbezüglich: „Aber der hochqualifiziert, mit Dokortitel schon, das macht die Sache bei manchen Firmen natürlich schwieriger. Muss jedes Firmen wissen, brauche ich den Menschen überhaupt oder brauche ich den Menschen nicht. Aber wie gesagt, als Afrikaner, das ist halt schwierig, dass du wirklich eine höhere Position bekommst. Weil, die wollen immer schauen, dass der Deutsche vorne ist. Wie gesagt, es gibt immer Ausnahmen, zum Beispiel bei der Firma [...], ich kenne einen Kameruner“ (ME013, Z. 388 – 392).

### **Konjunktur**

Wenn die Wirtschaft floriert und auf dem Arbeitsmarkt ein hoher Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern besteht, finden auch Menschen afrikanischer Herkunft problemlos Arbeit. Wenn die Konjunktur fällt, verschlechtern sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt entsprechend. Eine gute Wertschöpfung ist für Menschen afrikanischer Herkunft von Vorteil. Es gibt Branchen, die unabhängig von Konjunktur, aber nach Bedarf einstellen: Herkunft und Hautfarbe spielen keine Rolle. Wenn die ökonomische Lage sich verschlechtert, sind die Menschen afrikanischer Herkunft die ersten, die entlassen werden. Herr ROD016 konstatiert diesbezüglich: „Von dem, was ich in Kanada erlebt habe, und von dem, was ich hier sehe, habe ich den Eindruck, dass Menschen mit Migrationshintergründen, aber hauptsächlich Schwarze, die werden übernommen, wenn die Not zu groß ist. Und die werden ebenfalls die ersten sein, die hinausgeworfen werden. Das ist meine Interpretation von der Sache. Die werden als Letztes engagiert, aber als Erste dann entlassen, wenn es nötig ist. Das kann nicht immer auf die Herkunft zurückzuführen sein“ (ROD016, Z. 312 – 316).

### **Auf einen Blick: Erkenntnisse aus der Unterkategorie „Ursachen der Arbeitslosigkeit bei Menschen afrikanischer Herkunft“**

- a) Es ist eindeutig erkennbar, dass die Vorurteile aufgrund der schwarzen Hautfarbe als auch der Herkunft bzw. Kultur den Menschen afrikanischer Herkunft die Arbeitsmarktintegration erschweren. Kompetenzen, Fachwissen und Qualifizierung spielen keine entscheidende Rolle, weil eine ethnische Hierarchie auf dem deutschen Arbeitsmarkt besteht. Diese ethnische Hierarchie basiert legal auf dem Freizügigkeitsgesetz, ist aber auch ein ungeschriebenes Gesetz: Erst die weißen Deutschen, dann die weißen Europäer, dann die Aussiedler und anschließend Menschen afrikanischer Herkunft.
- b) Beim Zugang zu Leitungs- und Führungspositionen erleben Menschen afrikanischer Herkunft noch mehr Diskriminierung, basierend auf dem kolonialen Denken. Hier wird durch ethnische Präferenz, Ähnlichkeitsprinzip oder Konfliktminderung Menschen afrikanischer Herkunft der Weg zu Repräsentations- und Entscheidungsfunktionen versperrt, um Konflikte mit weißen Angestellten bzw. der weißen Kundschaft zu vermeiden.
- c) Die Befragten nennen zehn Gründe, warum die Arbeitsmarktintegration für Menschen afrikanischer Herkunft schwierig ist: ethnische Präferenz (rechtliche Diskriminierung, Konfliktminderung, Ähnlichkeitsprinzip, soziale Identität statistische Diskriminierung), institutioneller Rassismus, Vorurteile und Stereotypen, Bildungsmangel und Sprachkompetenz, Bildungsgrad der Arbeitssuchenden, Wahl des Studiengangs, fehlende Weiterbildung bzw. Wissenslücke, hohe Qualifizierung wie bspw. ein Dokortitel und die wirtschaftliche Lage.

#### **7.3.6 Gefühl der Zugehörigkeit**

Betrachtet man sämtliche Indikatoren für eine gelungene Integration, d. h., die deutsche Sprache beherrschen, eine Arbeitsstelle haben, Steuern zahlen, Freundschaften mit Deutschen pflegen und sich mit Deutschland identifizieren, erfüllen die Befragten alle diese Kriterien. Da sie ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben, will ich wissen, ob sie sich angenommen von bzw. zugehörig zu der deutschen Gesellschaft fühlen. Die Aussagen der Befragten bezüglich des Gefühls der Zugehörigkeit und Annahme bzw. Anerkennung in Deutschland werden dieser Unterkategorie zugeordnet.

Für die Befragten wird Anerkennung mit sozialer Akzeptanz gleichgesetzt. Es bedeutet Gleichbehandlung, Gleichberechtigung und Gleichstellung mit Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft. Das geht einher mit Respekt und der Akzeptanz der unterschiedlichen Hautfarbe und Kultur wie auch der Abwesenheit ständiger Konfrontation mit Vorurteilen und der eigenen Hautfarbe oder Herkunft. Die emotionale Identifikation mit Deutschland ist nach Esser (2000) der letzte Schritt, um den Integrationsprozess abzuschließen. In diesem Kontext sind

Vorurteile und Rassismuserfahrungen für Menschen afrikanischer Herkunft ein Integrationshemmnis.

Von 19 Befragten benutzen 6 Ausdrücke wie: „Ich fühl mich angenommen“ (AN005), „Ja, Ich habe durch meine Arbeit privat-Kontakte zu den Deutschen entwickelt“ (GE006), „Ja in Deutschland angenommen, wie gesagt der Kontext ist wichtig“ (CLA008), „Ja. Ich vergesse meine Hautfarbe manchmal auch, wenn ich auf der Straße laufe“ (FAI009), „Ahh, also für mich fühle ich mich in der deutschen Gesellschaft gehörig, weil ich hier länger war als in meiner Heimat, aber 90 Prozent der Deutschen würden mich nicht akzeptieren“ (LA011) und „Na ja, gut. Ich fühle mich wohl, weil es eine gewisse Infrastruktur gibt“ (JO018).

Die Gruppe, die sich als angenommen und angekommen einstuft, sagt aber auch, dass ihre Hautfarbe bzw. afrikanische Herkunft der Grund sei, warum sie sich manchmal nicht wohlfühlen oder sich in Deutschland nicht zu Hause fühlen.

Sich in Deutschland nicht wohlfühlen bzw. sich nicht zu Hause fühlen wird von 16 Befragten genannt. Sie setzen Integration mit sich wohlfühlen, sich in Deutschland zu Hause fühlen und angenommen, akzeptiert, respektiert und anerkannt werden gleich.

Aus Sicht der 19 Befragten, vor allem derer, welche das Gefühl haben, ihre strukturelle und soziale Integration sei gelungen, bleibe die emotionale Integration, d. h. das Gefühl ein Teil von Deutschland zu sein bzw. der Zugehörigkeit unerreichbar, weil sie Schwarze in Deutschland sind. Im Folgenden werden die Aussagen der Befragten bezüglich ihres Anerkennungsgefühls und warum sie sich nicht in Deutschland wohlfühlen, erfasst.

### **Nur Duldung**

Frau FLA004 fühlt sich aufgrund ihrer Herkunft nicht wohl in Deutschland. Sie hat das Gefühl, nur geduldet zu werden: „Ich denke, ich bin nicht angenommen oder geliebt, dass ich da in Deutschland bin oder so. Ich denke eher, ich bin geduldet (FLA004, Z. 615 – 616). Geduldet es ist ... ich schaue hinweg so, aber ich will nicht, dass du da bist“ (FLA004, Z. 620).

### **Deutschland identifiziert sich mit „Weiß-Sein“.**

Herr LA011 lebt seit mehr als vierzig Jahren in Deutschland. Er hat einen Sohn, der weiße Großeltern hat. Auch Frau KAT008, 39 Jahre, und Herr CR019, 29 Jahre, fühlen sich nicht zugehörig, obwohl sie in Deutschland geboren und aufgewachsen sind. Sie werden nicht als Deutsche wahrgenommen, sondern als schwarze Afrikaner: „Es tun die schwer zu akzeptieren, dass ein schwarzer Deutsch ist. Als deutsch muss man blonde Haare haben, sogar mein Sohn, obwohl die Oma und Opa deutsch sind, die akzeptieren ihn nicht als deutsch. Ja, es ist aber nur in Deutschland, in Frankreich gibt es sowas nicht. Ja, hier in Deutschland hängt das mit der Geschichte zusammen“ (LA011, Z. 222 – 224).

## Schwarzsein als Identifikationsproblem der Integration

Herr AM012 erklärt, warum es für Schwarze in Deutschland schwer ist, sich wohl zu fühlen. Wenn Menschen aus der Ukraine oder Polen kommen, sind sie bereits nach nur einer Generation „Deutsche“ und können sich auch so fühlen. Sie sprechen die Sprache akzentfrei, kennen die Kultur, gehen in die Schule, arbeiten in Deutschland etc. Aber für Menschen afrikanischer Herkunft ist das anders. Auch nach vierzig Jahren in der deutschen Gesellschaft bleibt man ein schwarzer Afrikaner. Das ist das Identifikationsproblem der Integration für Menschen afrikanischer Herkunft: *„Weil wenn jemand aus Russland kommt zum Beispiel vor zwanzig Jahren und er lebt und arbeitet in Deutschland und so weiter, natürlich man sagt ok, er kommt aus ... Aber die Deutschen? Die Hautfarbe, sie finden sie ... Wir mit Hautfarbe, du kannst lange dabei sein, aber ... Beweise davon, unsere Kinder sind hier geboren. Sie kennen nicht etwas anderes als Deutschland. Wenn du fliegst nach Afrika, sie möchten nach Hause. Nach Hause das ist Deutschland. Das sind reine Deutsche. Aber in Gesellschaft, wenn sie gehen, man sagt er ist ein Afrikaner. Aber das passiert nicht, wenn das ist jemand aus Polen oder wenn jemand aus Ukraine, die hier geboren und gewachsen. Die Leute sagen einfach, das ist einer Deutscher. Also, deswegen, das ist einfach, ich fühle mich integriert, aber ehrlich gesagt ich habe deutscher Pass, ich habe alles. Aber ich, das ist schwer mir zu sagen, ich bin ein Deutscher. Ehrlich gesagt. Anstatt ich bin ein Deutscher, ich sage einfach, ich habe deutscher Pass. Es ist eine Formulierung, der viele Deutsche selbst auch sagt, dass jemand hat einen deutschen Pass. Im Vergleich mit Frankreich oder England ist schon, es gibt Engländer, die Schwarze sind, weil England steht mit Amerikaner. Aber ich sage, ich bin ein Afrikaner mit deutschem Pass“ (AM012, Z. 276 – 288).*

Ein Befragter fasst die emotionale Integration der Menschen afrikanischer Herkunft wie folgt zusammen: Egal, was man erreicht hat und wie man hier lebt, du bist und bleibst schwarz.

*„Nein, wenn du Schwarzer bist, du bleibst schwarz. Du wirst nicht als weiß angenommen. Nein, das nicht (BB020, Z. 401 – 402). Da kann man vergessen. Doch, klar. Ich fühle mich jetzt als Deutsche (BB020, Z. 422). Wenn du Deutsche bist und dann Gesetz sagt das und dann auf der Behörde werden die alles respektieren, denke ich einmal. Ob auf der Straße die Leute das akzeptieren, das ist andere Sache. Aber wenn Gesetz sagt das alles, Behörden werden das ebenfalls akzeptieren“ (BB020, Z. 406 – 409).*

## Rassismuserfahrung als Hindernis für die Identifikation

Das Wohlbefinden von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland wird torpediert, indem ihnen das Gefühl vermittelt wird, dass sie aufgrund ihrer Hautfarbe und Herkunft anders bzw. fremd seien, nicht nach Deutschland gehören und fehl am Platz seien. Sie werden in Behörden und Institutionen nicht mit Respekt behandelt. Des Weiteren sind Menschen afrikanischer Herkunft in den Institutionen der Bundesrepublik unterrepräsentiert. Rassismuserfahrungen wirken sich negativ auf den Integrationsprozess aus. Selbst nach dreißig Jahren in Deutschland hat Frau L002 immer noch das Gefühl, dass sie in Deutschland existiere, aber nicht lebe: *„Als Deutsche? Nein. Ich fühle mich als Nigerianerin. Ich fühle mich als Afrikanerin und nicht als Deutsche (Z. 543). Also, nach 30 Jahren. Ich habe das Gefühl ich existiere, aber ich hab nicht das Gefühl, dass ich lebe. Also ich ... ich möchte zurück. Ich kann es gar nicht abwarten (Z. 351 – 354). So lange man mich als Hautfarbe hier sieht*

*und immer das Bedürfnis hat mir zu erzählen, dass ich nicht richtig bin, sondern nur erst wenn ich mich anpasse richtig bin, fühle ich mich nicht zugehörig, weil ich bin stimmig. 100 Prozent stimmig, wie ich bin und brauche nicht jemand, der mir erzählt, wie ich zu sein habe, weil das seinem Katalog entspricht. Nein, dass ... so lange es diesen Katalog gibt, den ich erfüllen muss, nein, fühle ich mich nicht zugehörig“ (L002, Z. 544 – 549).*

## **Erfahrung des Schwarzseins**

Schwarzsein ist oftmals eine grausame und schockierende Erfahrung, die mit Schmerzen verbunden ist. Aufgrund der Hautfarbe und Herkunft wird das Deutschsein bzw. die Zugehörigkeit zu Deutschland infrage gestellt. Diese Erfahrung wird mit Fragen wie „Woher kommst du?“ oder Komplimenten wie „Du sprichst sehr gut Deutsch“ eingeleitet, Fragen oder Komplimente, welche die Zugehörigkeit infrage stellen. Frau M001 hat ebenfalls diese Erfahrung in Deutschland gemacht: *„Es gab eine Zeit, wo ich mich als Deutsch gefühlt habe und aber erfährt, dass ich von vielen nicht als Deutsch gesehen werden. Das war eine schmerzhaft Erfahrung, im Nachhinein denke ich, es war doch gut, weil es mir geholfen hat, mein Blick zu weiten. Ich hatte alle, Ausweis, deutsch geredet und die anderen Leute haben aber gesagt, nein, du bist kein Deutsch. Wenn die anderen es nicht so sehen, dann bin ich nicht Deutsch. Also für mich fühle ich nicht Deutsch“ (M001, Z. 206 – 210).*

## **Die Rolle der Gesellschaft**

Von den Befragten wird oft wiederholt, dass es nicht auf ihrem Gesicht stehe, dass sie integriert seien, wenn sie auf der Straße gesehen würden. Damit drücken die Befragten ihr Gefühl aus, dass sie nicht als Bürger Deutschlands und als Menschen, die mit ihrer Kultur, Arbeitskraft und Wirtschaftskraft Deutschland bereichern, gesehen werden, sondern als „Flüchtlinge“, „Sozialschmarotzer“ oder „Bürger zweiter Klasse“: *„Aber in der Gesellschaft, das Thema, werde ich von meinen Kollegen, von meinem Vorgesetzten angenommen, das hilft mir in der Arbeit, um mich wohl zu fühlen. In der Gesellschaft ist es mir überhaupt nicht, man sieht nicht an meinem Gesicht, dass ich bin. Es steht nirgendwo geschrieben (Z. 353 – 367). Man könnte denken, es ist Rassismus. Viele Sachen sind Vorurteile. Man geht davon aus, ein Schwarzer ist unterwürfig, er ist sensibel, er denkt nicht viel, profitiert nur vom Staat und von Steuern und so weiter. Aber man kann das Ganze rekonstruieren. Ich habe das (gemacht mit?) meinen Nachbar, aber ich kann das nicht mit der kompletten Gesellschaft machen. Ich weiß nicht, was die anderen Leute denken. Und so ist es, jeder der für einen farbigen Mann, das für alle Farbigen verallgemeinert. Oder auf die Person. Ein Deutscher kann Fehler machen. Ein Deutscher kann mal was klauen. Man wird nicht denken, der Deutsche ist böse oder ist einfach eine dumme Person, weil er etwas geklaut hat. Ein Deutscher kann vielleicht einen Unfall machen oder irgendetwas, eine Regel verletzen. Man muss nicht davon ausgehen, dass es von der Natur ist. Aber wenn es ein farbiger Mann ist, man würde diese Aktion, eine Kleinigkeit, diese Denkweise, Vorurteil bestätigen. Klar, Farbiger, was kann man von dem erwarten. Das ist normal. Die haben doch nichts im Kopf“ (AL014, Z. 435 – 444).*

Auch ROD016 macht die Gesellschaft für die fehlende Vermittlung von Zugehörigkeit verantwortlich: *„Ich habe vorhin das Beispiel mit dem Banker genommen. Das ist klar, wenn du sagst, ich bin Software-Ingenieur oder wenn sie die Lohnabrechnungen sehen, plötzlich bekommst du vielmehr Respekt, als wenn du hinein marschierst. Es ist klar. Aber ob ich damit ein Gefühl von Zugehörigkeit empfinde, würde ich nein sagen. Weil wenn du auf der Straße läufst, du hast nicht dein Zeugnis auf deiner Stirn stehen. Wenn du auf der Straße läufst, schauen manche Leute immer noch blöd. Wahrscheinlich denken sie sich, bereits wieder eine Familie von*



*Asylanten. Das ist die Realität. Ich habe jetzt eine andere Einstellung, was dazu führt, dass ich mich nicht destabilisiert fühle durch solche Sachen. Mir ist das egal. Ich mache meine Sache und ich fühle mich ebenfalls sicher, wenn ich Behördengänge zu erleben habe, dann mache ich mir keine Gedanken darüber und mache meine Sachen. Weil wenn du anfängst, dich mit den Blicken von anderen Leuten zu beschäftigen, dann ist das ein Fass ohne Boden“ (ROD016, Z. 470 – 479).*

### **Kontextabhängig**

3 Befragte, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, fühlen sich in der Stadt, in der sie leben bzw. aufgewachsen sind, angenommen, da sie ein Netzwerk von Freunden dort haben. Obwohl sie in Deutschland geboren ist, fühlt sich die Befragte CLAU008 aufgrund ihrer Rassismuserfahrungen eher in großen Städten angenommen: *„Das ist noch eine Frage, die kann ich jetzt nicht so einfach beantworten. Ich fühle mich im Großen und Ganzen angekommen, aber ein Teil ist immer noch irgendwo anders (Z. 645 – 650). Für mich, also damit es komplett, was da wichtig wäre, wäre einfach auch, nicht noch mit rassistischen Inhalten irgendwie konfrontiert zu werden oder so. Das wäre wichtig. Ja, das ist auch, glaube ich, für mich ist es zum Beispiel auch ein Statement, wenn Einrichtungen und öffentliche Firmen auch sich dazu bekennen, dass sie da eine ganz klare Linie fahren. Wobei das natürlich in dem Moment, wenn man so etwas dann benennt, ja auch unbewusst irgendwie differenziert. Wenn man sagt, wir sind für ein buntes Miteinander. Aber es ist eine Positionierung und da ist die Gesellschaft noch nicht so, ja, das ist eine Positionierung und das ist etwas, was ich schon wichtig finde“ (CLA008, Z. 666 – 671).*

Frau KAT007 fühlt sich nicht in Deutschland, sondern in der Stadt, wo sie aufgewachsen ist, akzeptiert und angenommen, weil sie ein Netzwerk von Freunden hat: *„In Deutschland würde ich sagen, nein. Überall, wo man hinkommt und nicht bekannt ist und anders aussieht, wird man sofort in eine Schublade gesteckt. Es gibt auch Menschen, wo man merkt, dass die gucken oder tuscheln. Von daher würde ich sagen, auf komplett Deutschland bezogen, auf jeden Fall nicht. In Coburg ja“ (KAT007, Z. 526 – 528).*

Herr CR019 fühlt sich in Köln, aber nicht in ganz Deutschland, angenommen: *„Ja, ich finde es gut, dass du nicht gesagt hast, ob ich angekommen bin, weil ich bin ja hier geboren. Das gehört ja auch, dazu gehören. Ob ich mich komplett hier angenommen fühle in Deutschland, sage ich nein. In Köln ja, da ich mich in Köln wohlfühle. Sicher, ich kann mir die Räume nehmen zum großen Teil, also 90 Prozent kann ich mir die Räume nehmen, machen, was ich möchte, in Köln (Z. 315 – 316). Ich gehöre zu Deutschland. Und Deutschland muss lernen, dass ich auch zu Deutschland gehöre. Ja, aber angenommen nicht. Ich bin ja hier geboren. Ich spreche deutsch. Ich denke deutsch. Dann muss man sich, muss Deutschland sich damit abfinden, dass ich, du hier in [Organisation] einen wichtigen Teil von Deutschland ausmache, dass das vielfältig ist“ (CR019, Z. 341 – 344).*

### **Hetze gegen Minderheiten**

Herr CR019 thematisiert den Aufstieg der AfD und von PEGIDA als einen der Gründe, warum er sich in Deutschland nicht akzeptiert fühlt. Er kann nicht überall in Deutschland reisen, ohne dass seine Hautfarbe zum Problem wird: *„Also die neuen Bundesländer, wenn man betrachtet, was für hohe Ergebnisse die AfD hat, die Partei, die rechtspopulistisch, rechtsradikal ist gegen Politik, gegen Minderheiten macht. Da habe ich dann kein Interesse, jetzt nach Osten zu gehen oder nach Dresden. Klar, ich weiß, das ist unfair gegenüber den 75 Prozent, ist vielleicht unfair gegenüber den 75 Prozent, die nicht gewählt haben. Aber das*

*ist mir immer noch zu viel. Und da möchte ich nicht hin. Und darum denke ich nicht, dass ich von diesen Menschen mich angenommen fühle, von Ostdeutschland“ (CR019, Z. 315 – 324).*

## **Anti-Schwarzen-Rassismus**

Die Ursache, warum sich Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland nicht wohlfühlen, ist der Rassismus gegenüber Menschen afrikanischer Herkunft. Frau ALB003 wie auch die Herren CR019 und JO018 haben verschiedene Lösungsansätze.

### Respekt im Umgang mit Menschen afrikanischer Herkunft

Frau ALB003 ist der Meinung, Integration habe nicht so sehr mit der Arbeitsstelle und der Zahlung von Steuern zu tun, sondern vielmehr mit Respekt und fairem Umgang: *„Nicht ganz, weil es für mich, eine gute Arbeit zu haben, Steuern bezahlen und so, das ist vielleicht ein Schritt vom Integrationsprozess, aber für mich, das ist nicht der wichtige Schritt. Weil, für mich, Integration hat viel zu tun mit, wie man mit den anderen umgehen kann. Wie gut man mit den anderen umgehen kann, der zwar anders ist, für mich hat das viel mehr damit zu tun“ (ALB003, Z. 699 – 701).*

### Gezielte Maßnahmen für Menschen afrikanischer Herkunft

Herr JO018 fühlt sich wohl in Deutschland und partiell angenommen und angekommen. Er genieße in Deutschland eine gewisse Freiheit. Es gebe eine sehr gute Infrastruktur, damit Menschen afrikanischer Herkunft sich verwirklichen bzw. erfolgreich werden können. Das Problem seien die Diskriminierungserfahrungen. Um diesen erfolgreich entgegenzuwirken, müsse man Wohlstand und wirtschaftliche Perspektiven für Menschen afrikanischer Herkunft schaffen: *„Weil, viele erleben auch negative Erlebnisse, Diskriminierungen. Und die Diskriminierungen für die Leute afrikanischer Abstammung ist um ein Vielfaches höher, wie man das so an den ganzen Statistiken und so weiter sieht. Um dem entgegenzuwirken, muss man Wohlstand schaffen, wirtschaftliche Perspektiven schaffen für die Afrikaner. Und wenn wir wirtschaftlich stark sind, dann haben wir ein Gewicht. Man hat ja auch noch vor zehn, fünfzehn Jahren China belächelt. Aber durch diesen wirtschaftlichen Cut, zittert ja förmlich die ganze Welt jetzt. Und das ist auch ein Punkt, wo ich sage, da müssen wir daran arbeiten, dass wir auch eine gewisse, wirtschaftliche Kraft dann entwickeln“ (JO018, Z. 577 – 596).*

### Anti-Rassismus und Diversität als Lösung

Gefordert wird, dass Anti-Rassismus von der Politik, in der Gesetzgebung und in Unternehmen verankert wird. Es muss möglich werden, Rassismus bzw. Diskriminierungsformen abzubauen. Wichtig sei, Diversität in allen Bereichen der deutschen Gesellschaft zu schaffen. Es dürfe keine Überraschung in Deutschland sein, wenn bspw. ein Schwarzer zum Bürgermeister gewählt werde: *„Von der Politik, von den Gesetzen aus, dass es genannt wird. Antirassistische, antiSchwarze Diskriminierung ist vorhanden, dass man in der Arbeitswelt auch bei Gesetzen jetzt genötigt wird, eine diverse Arbeit in der Belegschaft aufzubauen, also für Großunternehmen, Diversity Management, dass es jetzt eigentlich keine große Überraschung oder so was Besonderes sein sollte, wenn wir einen Schwarzen Bürgermeister haben, eine russlanddeutsche Frau in einem DAX-Unternehmen. Das sollte jetzt nicht besonders sein, weil aufgrund ihrer Herkunft. Dann haben wir es geschafft“ (CR019, Z. 348 – 359).*

### 7.3.7 Gefühl der Anerkennung

Menschen afrikanischer Herkunft arbeiten, zahlen Steuern und tragen zum Wohlstand Deutschlands bei. Anerkennung ist ein Grundbedürfnis für alle Menschen und die Voraussetzung für soziale Integration im bzw. Identifikation mit dem Aufnahmeland. Vor dem Hintergrund, dass Menschen afrikanischer Herkunft das Gefühl haben, mehr leisten zu müssen, um Anerkennung zu erhalten, sich keine Fehler leisten dürfen, Skepsis und Misstrauen bezüglich ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten ertragen und ständig gegen Vorurteile, subtilen Rassismus und Diskriminierung beim Zugang zu Führungspositionen kämpfen müssen, will ich von den Befragten wissen, ob sie sich anerkannt fühlen. Und wenn ja, woran sie dies festmachen?

Im vorliegenden Rahmen wird soziale Anerkennung als Teil der sozialen Integration definiert, d. h. als Folge einer wechselseitigen Wertschätzung zwischen den Mitgliedern der Gesellschaft. Anerkennung ist im Rahmen der Integration ein Prozess der Identifizierung und Zuschreibung, z. B. eines Beitrags von Menschen afrikanischer Herkunft in der deutschen Gesellschaft. Dies erfolgt in einer Form von Wertschätzung oder/und positiver Rückmeldung, bspw. bezüglich des Verhaltens, der Leistung und des Beitrags in der deutschen Gesellschaft oder durch das deutsche Arbeitsumfeld (vgl. Schäffter 2009; BIBB-Forschung, Datenreport 2018; Heckmann, Efms Nr. 11, 2011, S. 6; Orten 2012, S. 29 – 31).

Anerkennung wird hier verstanden als Wertschätzung bzw. Respekt von der deutschen Gesellschaft und vom deutschen Arbeitsumfeld. Das verursacht ein Gefühl des Stolzes für die Menschen afrikanischer Herkunft (vgl. BIBB-Forschung, Datenreport 2018): *„Erstmal würde ich sagen, es hängt wirklich von der Arbeitsstelle ab. Wenn du als Produktionshilfe arbeitest, Anerkennung als Ausländer kriegst du nicht. Aber wenn du, ich würde sagen, im Büro arbeitest, dann denken die Leute, sie hat schon etwas, dann kriegst du vielmehr Anerkennung. Okay, heute arbeite ich als Vertriebsmitarbeiterin, ich kriege mehr Anerkennung als jemand der Produktionshelfer ist. Weil, wenn du als Produktionshilfe arbeitest, dann okay, denken die Leute, die muss nicht so viel denken, die machen nur so, so, wie Laufband läuft und der muss bloß die Sachen einpacken oder was auch immer, da braucht man nicht viel Gehirn. Aber wenn du so in einer Firma arbeitest, Büroarbeit, egal, was du machst, dann kriegst du schon mal mehr Respekt. Die denken, ah, kann schon einen Computer nutzen, das ist schon mal gut, oder solche Sachen“* (ALB003, Z. 677 – 684).

Eine verantwortungsvolle Aufgabe und Weiterbildung wird als Anerkennung verstanden: *„Also ich bekomme verantwortungsvolle Aufgaben bei der Arbeit und werde öfter für Fortbildungen und Weiterbildungen vorgeschlagen. Das empfinde ich als Anerkennung. Ich empfinde das als eine gute Anerkennung“* (CLA008, Z. 428 – 430).

Anerkennung ist auch die Gleichstellung und Gleichbehandlung mit deutschen weißen Kollegen am Arbeitsplatz: *„Ja, anerkannt schon, weil ich sagen würde, ich bin durch die Stelle, die ich habe, anerkannt worden. Ich darf genauso arbeiten wie die Deutschen. Das ist für mich eine gewisse Art von Anerkennung“* (ST015, Z. 318 – 319).

Der Grad der Bekanntschaft in der Stadt, in der man lebt und im Rahmen der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen stellt ebenfalls Anerkennung dar: *„Anerkannt, würde ich sagen, kann ich nicht mich selber beurteilen. Aber sogar mein Vorname, [Person], wie gesagt, in Nürnberg Region ist ebenfalls bekannt, ebenfalls von anderer Community. Und das ist bereits, ich würde sagen, toll. Aber das reicht nicht“* (ALBE016, Z. 788 – 790).

Die Anerkennung durch die Gesellschaft bspw. in Form von „Sympathie“ oder der Förderung afrikanischer Selbsthilfe-Organisationen sei inexistent. Steuergelder werden für alles Mögliche ausgegeben, aber nicht für die schwarze Community. Laut Frau M001 sei das ein Mangel an Anerkennung: *„Anerkennung. Gerade jetzt hier, habe ich für mich gelernt okay, wir zahlen ja auch Steuer, wir leben in diesem Land, wir zahlen auch Steuer, aber es gibt kein Topf, wo ich als Community ein Teil davon habe, der Lohnsteuer wird für alles mögliches verwendet, und es gibt Töpfe für alles, aber kein für mein Community, wo ich im Moment denke, dass ist auf jeden Fall, was ich demnächst nachgehen sollte. Weil ich bin Teil dieser Gesellschaft und oft habe ich das Gefühl, ich bringe das alles, aber von der anderen Seite kommt irgendwie nichts. Meine Rechte sind nicht immer gewahrt und sozial fühle ich mich sowieso in Deutschland nicht anerkannt“* (M001, Z. 198 – 203).

Frau L002 ist der Meinung, dass die Menschen afrikanischer Herkunft ihren Teil geleistet haben. Jetzt müsse auch die deutsche Gesellschaft ihren Teil leisten und endlich den Beitrag der Menschen afrikanischer Herkunft anerkennen: *„Ich ... Wie gesagt, ich kenne mich hier aus. Ich könnte auch bis an mein Lebensende hier weiter machen, aber ... meine Seite ist okay. Ich finde es ist die andere Seite, die auf uns zugehen muss und das ist nicht erfüllt. Also die deutsche Gesellschaft, die weiße deutsche Gesellschaft muss noch viel vielmehr machen und müssen sich überwinden. Es hat nichts mehr mit uns zu tun. Die Schwarzen haben mit den Weißen zu tun, die sich umstellen müssen“* (L002, Z. 536 – 539).

### **Auf einen Blick: Erkenntnisse aus der Unterkategorie „Gefühl der Anerkennung und Zugehörigkeit“**

- a) Wertschätzung und Respekt erhalten Menschen afrikanischer Herkunft durch ihre Arbeitsstellen und vom deutschen Umfeld. In der Breite der deutschen Gesellschaft werden sie immer noch mit Vorurteilen konfrontiert und z. B. als „Geflüchtete“ oder „Sozialschmarotzer“ beäugt.
- b) Lediglich 6 der 20 Befragten nutzen Ausdrücke, die auf ein Gefühl der Zugehörigkeit hinweisen. Sie fühlen sich zugehörig und angenommen, weil sie deutsche Freunde haben, und genießen ihre Freiheit in Deutschland. Die Mehrheit der Befragten jedoch fühlt sich nicht zugehörig und kann sich nicht mit Deutschland identifizieren. Der Grund sei der Anti-Schwarzen-Rassismus: Deutschland identifiziere sich mit Weißsein, was Schwarzsein automatisch ausschließe. Rassismuserfahrungen im Alltag und in Institutionen, Hetze gegen Minderheiten, der Mangel an Sympathie seitens der Deutschen und der Mangel an

Anerkennung sowie Respekt im Umgang mit schwarzen Menschen in Deutschland vermitteln ihnen das Gefühl, in Deutschland lediglich geduldet zu sein.

- c) Als Lösung schlagen sie gezielte Maßnahmen vor, um die Repräsentationslücke von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland in allen Lebensbereichen zu schließen – bspw. die Einführung eines Anti-Diskriminierungsgesetzes und die Förderung von Respekt und Diversität für Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland.

### 7.3.8 Lösungsansätze und Empfehlungen aus Sicht der Befragten

In dieser Hauptkategorie äußern die befragten Menschen afrikanischer Abstammung ihre Erwartungen bezüglich ihrer Arbeitsintegration, ihre Ängste und Hoffnungen bezüglich ihrer Zukunft und ihre Empfehlungen an die Politik, die Gesellschaft und die Unternehmen für ein gelungenes friedliches und harmonisches Zusammenleben in Deutschland. Diese Kategorie wird in zwei Unterkategorien – Erwartungen und Empfehlungen – unterteilt. Die Aussagen der Befragten zu diesen Kategorien werden vorab verglichen und Aussagen, die sich wiederholen, zusammengefasst. Es werden allein Aussagen erfasst und kodiert, die aus Sicht des Forschers eine Bedeutung für die schwarze *Community* in Deutschland aufweisen.

#### **Erwartungen der Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland**

Menschen afrikanischer Herkunft erwarten von der deutschen Gesellschaft Gleichbehandlung, Chancengleichheit, Bekämpfung der Diskriminierung, interkulturelle Öffnung und Kompetenz, Selbst-Empowerment, positive Diskriminierung und mehr Visibilität und Repräsentation.

Herr AL014 erwartet nichts von der Politik, der Gesellschaft oder von Unternehmen: Eine Haltung der Resignation, die aus der Enttäuschung resultiert, dass viele Menschen afrikanischer Herkunft alles getan haben, um gut integriert zu werden, aber für sie nichts unternommen wird bzw. ihre Leistung nicht erkannt wird bzw. Menschen afrikanischer Herkunft nicht ernst genommen werden: *„Ich denke, wenn man nichts tut, dann passiert auch nichts. So ist es einfach. Und dieses Thema kann man nicht ändern. Man braucht beide, man braucht deutsche Leute und man braucht die Afrikaner, die Leute mit afrikanischer Abstammung. Und momentan ist es so, dass immer mehr Afrikaner versuchen, zu bewegen, dass ihre Leistungen anerkannt werden, dass man ihnen sagt und so weiter. Aber man merkt auch schon, dass das von der anderen Seite nicht so ernst genommen wird. Oder man geht nicht richtig darauf ein. Und das ist genauso, einmal ein Beispiel, an dem Stammtisch, er war Stadtrat oder keine Ahnung was, dieser Stammtisch, wo man gesagt hat, wir sollen Afrikaner einstellen, offene Stellen und dann auch dafür etwas tun, um uns zu signalisieren das sind Afrikaner“* (AL014, Z. 506 – 516).

Die Befragten fordern eine Behandlung auf Augenhöhe und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt – unabhängig von Hautfarbe, Akzent und Herkunft. Sie erhoffen die Anerkennung ihrer Qualifizierung, sodass sie nicht als Last für die Gesellschaft gesehen werden, sondern als eine Bereicherung – „Wir arbeiten, zahlen Steuern, bauen das Land mit auf und leben nicht

vom Staat“: *„Also, ich warte, bzw. ich fordere eher, als erwarte, weil es ist nicht mal mehr eine Bitte, es ist eine Forderung unsererseits, die hier das Land mit aufgebaut haben und dem zu gemacht haben, was es heute ist, fordere ich, dass wir die Möglichkeit ... die Chancengleichheit haben, unabhängig von unserem Akzent. Dass man einfach mal auf unsere Qualifikation und unser Potential guckt und auch wirklich das Potential ist, wir machen die Kinder von morgen die hier sind. Weil wir haben so viel Potential und wir geben es auch in unsere Kinder und in unsere Kinder muss einfach investiert werden, dass ist die Zukunft von morgen, weil so viele Kinder tragen dazu bei. Wenn man überhaupt mal Deutschland anguckt und die bettelnde ... der bettelnde Anteil ist nicht von uns, die Schwarzen. Wir sitzen nicht auf der Straße und betteln, wir wollen arbeiten“* (L002, Z. 567 – 574).

Frau FLA004 fordert, dass Menschen afrikanischer Herkunft als Bereicherung und nicht als Belastung gesehen werden müssen: *„Meine Erwartung ist, dass die Menschen, die deutschen Mitbürger, dass die wirklich anders denken gegenüber Menschen wie wir. Ich meine, wir sind in diesem Land und wir haben nichts verbochen. Wir leben nicht vom deutschen Staat, wir arbeiten, wir zahlen unsere Steuern, wir machen mit, dieses Land aufzubauen oder weiterhin zu unterstützen. Ich erwarte, dass die deutsche Gesellschaft gegenüber Personen anderer Herkunft, dass die wirklich anders denkt. Wir sind eine Bereicherung für den deutschen Staat und wir sind kein Nachteil. Wir bauen mit“* (FLA004, Z. 678 – 683).

Ein Befragter, Herr LA011, bemerkt, dass Deutschland Gesetze verabschiedet hat, welche den Ausländern ermöglichen, in Deutschland zu arbeiten; was fehle, seien Gesetze, die rassistische Äußerungen und diskriminierende Verhaltensweisen als Delikt bestrafen, wie bspw. in Frankreich, Großbritannien oder USA. Es müsse Konsequenzen für rassistische Äußerungen geben, und er erwarte deshalb starke Anti-Diskriminierungsgesetze: *„Ja gut, die machen jetzt neue Gesetze in Deutschland die die Leute ermöglichen hier zu kommen und Arbeit zu suchen. Jeder der dann arbeitet kann sich leichter integrieren, aber was wichtig ist gegen Diskriminierung müssen die was anderes unternehmen, neue Gesetze wie in anderen EU-Ländern, zum Beispiel im TV oder in Radio kann jemand rassistische Ausdrücke machen aber es gibt keine Konsequenzen. Es müssen Konsequenzen geben mit Strafen gegen Beleidigungen und so weiter. Offiziell, und zwar Antidiskriminierungsgesetze. Das ist ein Fass, das ist nur allgemein formuliert, es muss wie in Frankreich, England oder USA sein, da gibt's ein Urteil gegen Diskriminierung. Hier kommt man vor Gericht, und sie sagen, man stellt das Verfahren ein, wegen Mangel ein öffentliches Interesse Ja. Denn solche verbindlichen Gesetze in Deutschland gibt es nicht und solange es solche Gesetze nicht gibt, wird es hier nie etwas ändern“* (LA011, Z. 245 – 255).

Es sei die strategische Entscheidung einer Institution, einer Organisation, eines Unternehmens oder einer Verwaltung, Handlungsansätze zu entwickeln und umzusetzen, die Vielfalt in Deutschland wahrzunehmen, wertzuschätzen und als Ressource zu betrachten und anzuerkennen (vgl. Werthmanns-Reppekus 2014)<sup>65</sup>. Das Ziel der interkulturellen Öffnung sei, allen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gleichberechtigten Zugang zu Dienstleistungen, Produkten und Ressourcen zu ermöglichen, indem die Probleme und Bedürfnisse der jeweiligen Gruppe berücksichtigt werden (ebd.). Zur interkulturellen Kompetenz gehören Offenheit, Empathie, Flexibilität, Unvoreingenommenheit, Sensibilität für die eigene Kultur wie auch für andere Kulturen, Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Erfahrungen. Dies sei

---

<sup>65</sup> Vgl. <https://www.ikud.de/glossar/interkulturelle-oeffnung-definition.html>, Stand 06.12.2020

die Voraussetzung im Umgang mit „anderen“ Deutschen bzw. Deutschen mit Migrationsgeschichte (ebd.). Die Anerkennung der Fähigkeiten und Kompetenzen, bspw. Sprachkompetenz und interkulturelle Kompetenz, als Beitrag zum Erfolg der Gesellschaft oder eines Unternehmens, unterstützt die Menschen afrikanischer Herkunft dabei, sich wohl, angenommen und als Teil des Landes zu fühlen. Man sollte nicht immer alles infrage stellen, sondern ihnen das Gefühl vermitteln, dass sie akzeptiert, respektiert, anerkannt und ernst genommen werden. Sie fordern deshalb interkulturelle Öffnung und Kompetenz sowie Respekt in Institutionen und Behörden, insbesondere in der Ausländerbehörde: *„Wir sind nicht mehr in dieser Zeit, wo man sagen könnte, da sind ein Haufen Flüchtlinge, die überhaupt keine Sprache können. Viele Afrikaner heutzutage können die Sprache, viele haben gute Kompetenzen, aber die meistens denken, sie gehören nicht zum Staat. Warum denken sie das? Wenn du hingehst und du willst dein Visum verlängern, wenn du manchmal guckst, wie viele Probleme du hast und wie man mit dir redet, dass man mit dir redet, als wenn du Abschaum wärst. Oder dass jemand, der nie ein Studium hatte und mit dir redet und über dein Studium redet, als ob es so einfach wäre, obwohl die Person keine Ahnung hat, wie schwer ein Studium ist. Und sowas nur, weil du Afrikaner bist. Deshalb, man sieht, ein Flüchtling wird gleichgestellt mit dir, wie jemand, der Asyl beantragt und so weiter. Und man spricht mit allen auf der gleichen Art und Weise. Man denkt, ich kann bestimmt in dieser Umgebung nie überleben, da werde ich nie angenommen. Man fühlt sich auch als Kunde, jemand der kommt und wird nicht angenommen. Denn man fühlt sich abgelehnt“* (AL014, Z. 617 – 531) Um das Problem der Arbeitslosigkeit und andere Integrationsprobleme für Menschen afrikanischer Herkunft bzw. mit Migrationshintergrund zu lösen, fordert Frau GE006 ein Büro für die Beratung von Menschen afrikanischer Herkunft, mit dem Ziel, ihnen bei der Arbeitsmarktintegration zu helfen: *„Im Integrationsrat sollte ein Büro sein, das für die afrikanische Community verantwortlich ist (Z. 508). Oder eine Stelle im Integrationsrat. Es sollte eine Stelle beim Integrationsrat geben, die afrikanische Akademiker bei der Stellensuche unterstützt oder zum Beispiel bei Diskriminierungs-Erfahrungen weiterhelfen. Es sollte auf jeden Fall so eine Stelle geben, die uns im Integrationsrat vertritt für solche Sachen. Man weiß, es gibt einen Integrationsrat und es gibt auch Vertretungen für die afrikanische Community, aber es sollte noch eine speziell zielgerichtete Stelle geben, die diese Personen unterstützen oder die die Akademiker nach dem Ende des Studiums bis sie eine Arbeitsstelle gefunden haben, unterstützen. Ich denke, das wäre schon eine Lösung, weil viele sind zum Beispiel fertig mit dem Studium, wissen aber nicht, wie man eine Bewerbung schreibt. Ich habe auch nicht von dieser Diskriminierungsstelle gewusst. Ich glaube, es würde bestimmt vielen helfen“* (GE006, Z. 514 – 521).

Eine andere Gruppe von Befragten erwartet bzw. fordert mehr Visibilität von Menschen afrikanischer Herkunft. Sie seien kompetent und gut gebildet, aber man finde keine Menschen afrikanischer Herkunft in Behörden, in der Politik, in den Medien oder Führungsetagen von Unternehmen. Im Unternehmen erleben Menschen afrikanischer Herkunft ein Karrierelimit, es gehe „bis zum Projektleiter“ – und dann sei Schluss. Deshalb fordern bzw. erwarten sie mehr Repräsentation bzw. Sichtbarkeit von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland: *„Man sieht nur weiße Gesichter, wenn man in irgendeine Behörde geht, man sieht meistens nur weiße Gesichter. Und im Prinzip denkt man, das ist nur für Weiße. Aber wenn man (eine Nummer wählt und sagt, hallo?), sagen sie ja, wir wollen auch (keine?) Leute mit afrikanischem Hintergrund. Die wollen das nirgendwo. Vielleicht, dass man bewusst Leute ermutigt, dorthin zu gehen. Und wenn man das bei uns vom Stadtrat oder keine Ahnung was, ja, aber*

die Leute müssen erst einmal die Sprache kennen und müssen auch die richtige Kompetenz haben“ (AL014, Z. 617 – 531).

2 der Befragten erwarten eine „Top-down“-Lösung, die durch hochrangige Führungskräfte in den Unternehmenskulturen, in den Medien und in der Gesetzgebung verankert und gelebt wird, nämlich, dass Rassismus bzw. rassistische Diskriminierung einen Kündigungsgrund sein muss. Eine Gruppe von Befragten erwartet bzw. fordert die Veränderung der Gesetze bzw. die Verabschiedung von neuen Gesetzen und einen Entwurf von Leitbildern. Rassismus müsse bspw. strafrechtlich einfacher verfolgt werden, die Anerkennung der in Afrika erworbenen Bildungsabschlüsse müsse ermöglicht, die Bevorzugung von weißen Deutschen und Europäern auf dem Arbeitsmarkt unterbunden bzw. die Verabschiedung einer Quote (positive Diskriminierung) für Menschen afrikanischer Herkunft umgesetzt werden oder Bewerbungen müssten per Gesetz ohne Passbilder erfolgen: *„Na gut. Für die Integration muss man ein gewisses, prozentuales Maß an Leuten mit afrikanischer Abstammung in bestimmte Positionen bekommen, in den Behörden zum Beispiel. Wenn es prozentual gesehen eine gewisse Anzahl von Schwarzen Polizisten gibt oder Schwarze Beamte gibt, die diese Kultur in der Kulturalität mehr haben und erleben und leitende Positionen, dann wird das ein Weg sein, dass die Leute besser integriert und besser wahrgenommen werden. Aber solange man nicht in diese Position kommt, dann wird es schwierig“* (JO018, Z. 644 – 648).

Für den Unternehmer ALBE016 liegt das Problem bei den Menschen afrikanischer Herkunft selbst. Er erwartet, dass sie das Problem selbst lösen, indem sie Unternehmen gründen, die Schwarze einstellen. Dann könne man nicht mehr von Arbeitslosigkeit oder Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland sprechen: *„Arbeitgeber zu werden. Und wenn natürlich jeder macht sein Geschäft. Und dann natürlich er hat ein Mitarbeiter, zwei Mitarbeiter, Arbeitslose, Probleme, Diskriminierung, Probleme, Integration, Problem, alles ist bereits weg. Wir müssen versuchen ebenfalls nicht nur, „bitte, bitte ich will das, bitte, bitte ich will das“, sondern sollen ebenfalls was anbieten. Wir müssen ebenfalls eine Position versuchen. [...] Ich habe bereits gesagt, „läuft von hier zum Bahnhof, kein Geschäft von Afrikaner“. Ich nehme Gastronomie. Du willst essen. Vielleicht du arbeitest hier als Doktor in deiner Funktion. Deiner Wohnung ist in Ansbach, in Cottbus nicht oder in Coburg, wenn du Hunger auf dem Weg hast, wo gehst du hin?“* (ALB016, Z. 894 – 997)

### **Ängste von Menschen afrikanischer Herkunft**

Viele Befragte haben keine Angst, aber Bedenken aufgrund der zunehmenden Rechtsbewegung wie AfD und PEGIDA. Auch wenn sie keine Angst haben, machen sie sich aufgrund dieser Entwicklung und aufgrund der Geschichte Deutschlands Gedanken über ihre Zukunft in Deutschland: *„Ich bin jetzt kein Mensch, der Angst hat vor der Zukunft. Aber ich sehe aktuell leider keine guten Bewegungen mit einigen Parteien, die sehr rechts sind in Deutschland. Das gefällt mir aktuell überhaupt nicht. Vor allem ist es eher im Bereich der Kleineren und Schwächeren. Das heißt welche, die arbeitssuchend sind zum Beispiel treffen auf jemanden, der, sagen wir mal, eine höhere Position hat und seine Macht ausübt. Was mir positiv auffällt, ist, dass zum Beispiel in [Ort], wo ich lebe, viele Kulturen sind und man das auch in vielen Bereichen sieht, dass sie es auch akzeptieren und auch damit gut leben können“* (ED10, Z. 501 – 508).



Sie nehmen ebenfalls die Veränderung des gesellschaftlichen Klimas in Deutschland wahr. Rassismus ist wieder salonfähig geworden. Äußerungen, die früher als problematisch und rassistisch gegolten haben, werden heute ohne Konsequenzen getätigt: *„Ich hätte schon Angst jetzt im Moment so ein bisschen, weil ich ein bisschen auch ein Klima feststelle, was es erlaubt, auch rassistische Äußerungen offener zu äußern, wie es jetzt vor zwei oder drei Jahren war. Und da auch ein bisschen ich Befürchtungen hege, dass Menschen dann sich offener dazu bekennen oder das offener leben und praktizieren. Das ist so mein momentanes Gefühl, das Klima in Bezug auf dieses, ja, genau“* (CLA008, Z. 733 – 736).

In Deutschland ist es für Menschen afrikanischer Herkunft schwierig, Karriere zu machen. Man hat keine Chance weiterzukommen. Vor diesem Hintergrund hat Herr ME013 Sorge vor dem Karrierelimit, was seinen Wunsch, für den Rest seines Lebens in Deutschland zu arbeiten, beeinflusst: *„Ja, wie gesagt, ich habe heute schon erwähnt, die Deutschen sind schon stolz. Das heißt, dunkelhäutige Männer als Zeichen ihrer Firma, das wäre halt schwierig. Das heißt, du kannst bis zu einem gewissen Punkt hier ankommen in einer Firma, weiter wird es wahrscheinlich nichts. Das heißt, wenn du einen Menschen, der wirklich Karriere machen will, dann musst du wahrscheinlich richtig überlegen. Weil, man merkt schon immer, manche sind bis zum Projektleiter, dann kommen sie nicht mehr voran. Und wenn du so ein Mensch bist, dass du wirklich etwas erreichen möchtest, das wird schon schwierig“* (ME013, Z. 830 – 836).

Frau FLA004 verbindet die Demonstrationen von PEGIDA und AfD gegen Ausländer mit Hass, Fremdenfeindlichkeit und Gewalt: *„Ja, dass die Menschen sich in diesem Hass weiter verkalken und Gewalt uns gegenüber oder Leuten anderer Herkunft einsetzen können. Denn das hört man tagtäglich, die gehen auf die Straße, die sind bereit, Gewalt auszuüben. Es sind auch ein paar Fälle passiert. Irgendwo hier in Deutschland hat eine rassistische Person ein dunkelhäutiges Mädchen am Bahnhof in den Zug reingeschmissen, während der Zugfahrt. Sie stand dort, sie hat auf den Zug gewartet. Und der kam von hinten, dann hat er gesehen, dass der Zug kommt und dann hat er sie da geschubst, dass die gestorben ist, dass sie überfahren worden ist. Das sind die Dinge, die uns natürlich auch Bedenken machen und aber auch Angst zufügen“* (FLA004, Z. 688 – 694).

Wenn die wirtschaftliche Lage sich verschlechtern und dadurch die Arbeitslosigkeit steigen würde, könnte die Rechte erstarken. Die ersten, die unter solch einer Entwicklung leiden würden, wären die Schwarzen. Aus diesem Grunde sei eine starke Wirtschaft gut für die Menschen afrikanischer Herkunft: *„Ich habe auch für meine Community Angst, dass es dadurch schwerer für uns wird. Wenn die Deutschen dieses Empfinden haben, dass es für sie nicht reicht, wird das nach außen getragen und wir als Afrikaner stehen da, alleine wegen der Hautfarbe, als schlechteste da. Und es wird gesagt, dass alle Afrikaner hierherkommen und die Arbeitsstellen wegnehmen. Also ich möchte auf jeden Fall nicht, dass es dazu kommt. Egal, was passiert, Schwarze sind immer am schlechtesten dran, weil die anderen wenigstens weiß sind und man sieht nicht sofort, dass man Ausländer sein könnte. Aber als Schwarze, sieht man auf 100 Meter sofort, der ist schwarz und nimmt mir meine Arbeitsstelle“* (GE006, Z. 560 – 566).

Andere Befragte haben Angst um ihre Kinder, dass sie genauso diskriminiert werden wie sie, weshalb ein Anti-Diskriminierungsgesetz notwendig sei. Diejenigen, die keine Angst haben, sehen ihr Leben nicht so eng mit Deutschland verbunden. Sie haben Afrika als Rückzugsgebiet definiert und glauben, dass Deutschland auch in Zukunft nicht auf ihre Kompetenzen verzichten kann. Sie seien für zukunftssträchtige Bereiche qualifiziert.

## Hoffnungen der Menschen afrikanischer Herkunft

Vor der Bewegung aufgrund der Ermordung von George Floyd und den *Black-lives-matter*-Demonstrationen in den USA und in Europa haben 2 befragte Frauen festgestellt, dass sie Hoffnung aufgrund der neuen Generation von Menschen afrikanischer Herkunft hätten. Ihre Mütter waren Putzfrauen, aber die gute Bildung stärke das Selbstbewusstsein der Menschen afrikanischer Herkunft. Sie wollen sich nicht mehr verstecken, sondern für ihre Rechte einstehen. Sie spüren deshalb eine Veränderung der gesellschaftlichen Atmosphäre: *„Also Hoffnung für die Zukunft macht mir, dass es ein Schwarzenbewusstsein hier in Deutschland jetzt gibt. Unsere Kinder sind nicht so schüchtern. Sie machen sich stark. Es bilden sich Communities. Es gibt Social Media heutzutage. Es ... langsam füllen sich die Stellen. Wir fangen an Wege in diese Stellen ... wo wir früher nie vertreten waren. Man sieht jetzt langsam schon den ein oder anderen Schwarzen Busfahrer. Man sieht jetzt schon mal den ein oder anderen Schwarzen Arzt, oder Krankenschwester. Das früher hier nicht, das waren immer nur die Putzfrauenstellen, oder das Hotel ... also das macht ... das zeigt für mich ... oder mein Sohn ist dabei Lehramt zu studieren und wird auch in der Schule vertreten sein“* (L002, Z. 585 – 591).

Bezüglich der Veränderungen in Deutschland sagen mir andere Befragte, dass sie hoffen, dass das Thema Rassismus bzw. Diskriminierung zu einem Thema wie der Klimaschutz werden würde. Andere wiederum haben die Hoffnung, dass Rassismus und Diskriminierung in Deutschland abnehmen, sodass alle Menschen gleichbehandelt werden und dass aufgrund der Globalisierung die Vielfalt in Deutschland akzeptiert und sichtbar wird. Was diese Hoffnungen dämpfe, seien die politischen Kräfte, die den Status quo beibehalten wollen – konservative Parteien wie die CSU oder CDU oder Parteien des rechten Spektrums wie die AfD. Andere empfinden die Situation der Frauen als mutmachend, da Frauen früher wie Schwarze nicht als vollwertig und gleichberechtigt anerkannt wurden, aber heute mitten in der Gesellschaft stehen. Frau GE006 stellt fest, dass viele Menschen der afrikanischen *Community* studieren. Dies hätte Vorbildfunktion und würde den Menschen afrikanischer Herkunft in der deutschen Gesellschaft zugutekommen: *„Die Hoffnung? Die Hoffnung ist, dass die afrikanische Community durch ihre Ausbildung immer stärker wird, denn die meisten oder ganz viele studieren. Und machen top Arbeit. Sie sind wirklich als Beispiel für die afrikanische Community zu sehen. Und bin stolz darauf, dass ich sagen kann, dass wir nicht hierher kommen um das Geld wegzunehmen, sondern wir auch unser Wissen, unsere Kompetenz geben. Und damit kann man miteinander leben“* (GE006, Z. 570 – 574).

Auch Herr JO018 ist der Meinung, dass die Belange der Menschen afrikanischer Herkunft langsam in den Fokus der deutschen Politik rücken würden, was vor kurzem nicht der Fall gewesen wäre. Auch die Kooperation zwischen Europa und Afrika erhält in der letzten Zeit mehr Aufmerksamkeit. In diesem Kontext hat er die Hoffnung, dass Afrikaner der Diaspora in der Implementierung der neuen deutschen Afrikapolitik berücksichtigt bzw. eingesetzt werden: *„In Deutschland sieht man, dass die auch Afrika mehr und mehr in den Fokus der Politik rücken. Und dass die auch Interesse zeigen mehr in Afrika zu investieren, mit Afrika zu kooperieren. Und das sind, denke ich, Chancen, die man da nicht verkennt, wenn sie richtig eingesetzt werden. Es gibt ja auch aber die Gefahr, dass man dann all diese Fehler, bestimmte alte Fehler, die Klischees dann wiederholt. Aber wenn die Gesellschaft, die Politik und die*

*Wirtschaft mehr auf die Diaspora in Afrika, die Leute, die aus Afrika sind und Afrika gut kennen, ihre politischen Entscheidungen besser einbeziehen, dann wird das Gelingen. Das ist ein riesen Potenzial, was noch ungenutzt ist. Ich denke, wenn wir Afrikaner vorangehen mit gutem Beispiel, dann haben die keine andere Möglichkeit, als uns selber in ihrem Prozess da zu betrauen und einzubeziehen eher“ (JO018, Z. 665 – 672).*

### **Auf einen Blick: Erwartungen, Empfehlungen, Ängste und Hoffnungen der Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland**

- a) Anstatt Menschen afrikanischer Herkunft ständig das Gefühl zu vermitteln, dass man sie nicht brauche, solle die Gesellschaft ihre Leistungen und Beiträge erkennen und anerkennen. Sie arbeiten, zahlen Steuern, bauen das Land mit auf und leben nicht vom Staat. Sie seien eine Bereicherung und keine Last.
- b) Sie erwarten Gleichbehandlung, Begegnung auf Augenhöhe und Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt. Dies könne nur durch die Bekämpfung von Diskriminierung mithilfe von Gesetzen erfolgen. Im Unternehmen solle der Top-down-Ansatz gewählt werden, um Rassismus zu bekämpfen. Rassistische Aussagen und Witze müssen ein Kündigungsgrund werden.
- c) Es müsse mehr Visibilität von Menschen afrikanischer Herkunft erreicht werden: Man wird, was man sieht. Es müssen mehr Schwarze in sichtbaren Positionen sein, in der sie eine Vorbildfunktion ausüben.
- d) Im Rahmen des *Empowerments* müsse eine Beratungsstelle für Menschen afrikanischer Herkunft und mit Migrationshintergrund geschaffen werden, um ihnen Hilfe beim Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben zu gewähren. Im Rahmen des Selbst-*Empowerments* müssten die Menschen afrikanischer Herkunft ihr Schicksal selbst in die Hand nehmen und die Probleme der Schwarzen lösen, anstatt auf die Hilfe von Weißen zu warten.
- e) Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland sind die Zukunft betreffend nicht angst-erfüllt, haben aber Bedenken in politischer und ökonomischer Hinsicht: politisch aufgrund der erstarkenden Wahlergebnisse der rechten Parteien in Deutschland und ökonomisch aufgrund einer möglichen Wirtschaftskrise, die zuerst Schwarze – bspw. Entlassung oder Nicht-Einstellung – treffen würde.
- f) Die Zunahme des Selbstbewusstseins der Jugendlichen afrikanischer Herkunft ist die Quelle von Hoffnung, weil sie gut ausgebildet sind, selbstbewusst auftreten und sich nicht mehr verstecken. Sie wollen als voll- und gleichwertig wahrgenommen werden. Weitere Hoffnung besteht darin, dass die Bekämpfung von Rassismus wie der Klimaschutz zur Chefsache gemacht wird.

## Erwartungen und Hoffnungen von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland

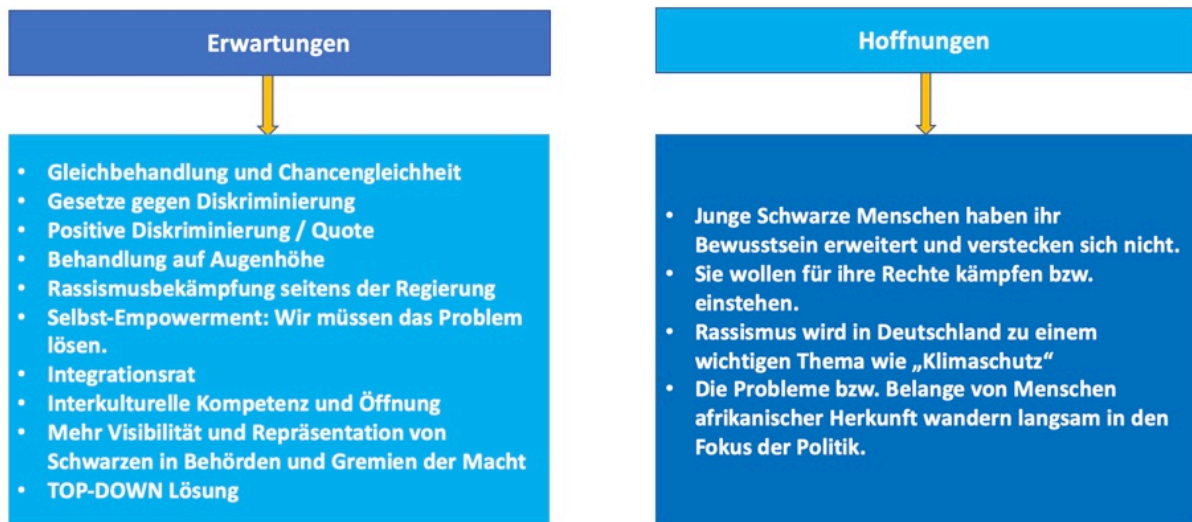


Abbildung 7: Erwartungen und Hoffnungen von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland; eigene Darstellung.

## 8 Zusammenfassung der Inhaltsanalyse und Schlussfolgerungen

Im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit steht die Erfassung von Rassismus- und Integrations-erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft, im Besonderen ihre Erfahrungen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und welche Erfahrungen sie am Arbeitsplatz machen. Um effektive Lösungsansätze zur Problematik der Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt für Menschen afrikanischer Herkunft zu generieren, ist belastbares Wissen über die Lebenslage von Schwarzen in Deutschland notwendig. Erhebungsergebnisse, bspw. von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Rahmen der Kategorie Menschen mit Migrationshintergrund, reichen nicht mehr. Wie in Kanada (*employment equity act*) und Großbritannien (*ethnic data / equality act*) werden auch in Deutschland Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten bzw. Gleichheits- oder Partizipationsdaten für die Bekämpfung von Rassismus benötigt – Daten, die genau Auskunft über die Größenordnung von Diskriminierung in einem bestimmten Bereich und gegen eine bestimmte Gruppe von Menschen, z. B. Schwarze, geben (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 21 + 29 – 33). In Debatte bzgl. Integration und Teilhabe fehlt allzu häufig die Sicht der Subjekte der Integration. Diese Perspektive ist jedoch zentral, um Maßnahmenpakete und rechtliche Vorgaben passgenau zuschneiden zu können.

Was bewegt Schwarze Menschen in Deutschland? Welche Rassismuserfahrungen bei der Einmündung in den Erwerbsprozess haben sie gemacht? Haben Schwarze am Arbeitsplatz oder im Verlauf ihrer Erwerbsbiografie Rassismuserfahrungen gemacht? Wenn ja, welche?

Die vorliegende Studie stellt genau dies ins Zentrum: die subjektive Sicht bzw. die Integrations- und Rassismuserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz.

Für die Studie wurden 20 Personen interviewt, davon neun Frauen und elf Männer zwischen 29 und 65 Jahren mit afrikanischer Herkunft (Ghana (1), Nigeria (2), Kamerun (6), Uganda (2), Madagaskar (1), USA (1), Äthiopien (1), Kenia (1), Benin (1), DR Kongo (1), Burkina Faso (1), Ruanda (1) und Togo (2)).

Um die Offenheit des deutschen Arbeitsmarktes zu prüfen, wurden Menschen afrikanischer Herkunft, die die deutsche Sprache sprechen – manche davon in Deutschland geboren und/oder aufgewachsen – und einen Universitäts-, Hochschul- und/oder einen qualifizierten Ausbildungsabschluss haben, befragt. Ihre Qualifikation sowie ihre sprachlichen Kompetenzen stellen aus Sicht der Befragten kein Hindernis für ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt dar. Neben den Kriterien Sprache und Qualifikation war die Hautfarbe der Befragten wichtig. Um das Problem der fehlenden Partizipationsdaten, die die Größenordnung von Diskriminierung gegen Schwarze in Deutschland aufzeigen würde, zu umgehen, wurden nur zugewanderte

Schwarze, die die deutsche Sprache mit Akzent sprechen, Schwarze, deren Eltern Schwarze sind, aber in Deutschland geboren und/oder aufgewachsen sind, und „Gemischte“, Stichwort „Colourism“ (Bevorzugung von heller Hautfarbe durch Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, also Schwarze mit einer hellen Hautfarbe), befragt. Ziel war es festzustellen, ob alle Schwarzen die gleichen Ablehnungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt machen. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Studie wurden gezielt so ausgewählt, dass die Vielfalt individueller Erfahrungen und kontextueller Lebensbedingungen (z. B. große vs. kleine Stadt) möglichst breit abgedeckt wurde. Ein weiteres Kriterium war auch der Aufenthaltsstatus. Befragt wurden nur Menschen afrikanischer Herkunft, die sich legal in Deutschland aufhalten. Nach Angaben der Befragten hatten 15 einen deutschen Pass und fünf einen langfristigen Aufenthaltstitel. Diese Voraussetzung war wichtig, weil die Arbeitsgenehmigung am Aufenthaltsstatus verhaftet ist. Neben dem Ausbildungsgrad, der Sprache und der Hautfarbe wurden auch klassische soziodemographische Merkmale wie Alter, Geschlecht und geographische Lage betrachtet. Um ein Gesamtbild zu erhalten, war es wichtig, Erfahrungen aus verschiedenen beruflichen Richtungen zu sammeln. Befragt wurden Menschen aus sozialen Bereichen mit direktem Kontakt zu Weißen: Ärzte, Krankenschwester, Altenpfleger und Sozialarbeiter. Und aus dem IT-Bereich: Informatiker, Wirtschaftsinformatiker, Software-Manager und -Entwickler. Aus dem technischen Bereich: Elektro- und Medizintechnik (Ingenieure). Und letztendlich auch aus der Wirtschaft: Master of Science (Controlling/Risiko-Management), Buchhaltung, Steuerassistenten und Vermögensberater sowie wissenschaftliche Mitarbeiter.

Mit Interviewbeginn hatten die Befragten die Möglichkeit, frei und offen von ihrer aktuellen Lebenslage in Deutschland zu erzählen. Im weiteren Gesprächsverlauf wurde mit Hilfe eines problemzentrierten Leitfadens bestimmte Themen vertieft.

Die Gruppe der befragten Menschen afrikanischer Herkunft ist nicht repräsentativ für die gesamte Schwarze *Community* in Deutschland. Ihre Erfahrungen aber decken jedoch viele unterschiedliche Perspektiven ab.

Die Berichte der Befragten, die mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse systematisch ausgewertet wurden, haben aufgezeigt, dass Hautfarbe, Herkunft, Sprache sowie Unterstützung durch Weiße, also Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, eine wesentliche Rolle für die Teilhabe am Arbeitsleben in Deutschland spielen. Als zentrale Befunde in Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration sind folgende Punkte festzuhalten:

### **Es besteht eine Präferenz und ein koloniales Denken auf dem deutschen Arbeitsmarkt.**

Obwohl Deutschland sehr vielfältig geworden ist, ist die ethnische Pluralität auf dem Arbeitsmarkt keine Selbstverständlichkeit (vgl. Mabuduko 2011, S. 127 ff.). Betrachtet man die

Arbeitssituation von Menschen mit einer Migrationsgeschichte bzw. wer von Arbeitslosigkeit in Deutschland betroffen ist, stellt man fest, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine Präferenz von Weißen, also von „Bio-Deutschen“, besteht (vgl. Koopmans et al 2018, S. 1 ff.). Die Arbeitnehmer, die als „fremd“ oder „anders“ wahrgenommen werden, erfahren andere Akzeptanzbedingungen als die Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft (vgl. Mabuduko 2011, S. 127 ff.). Die befragten Menschen afrikanischer Herkunft berichten, dass in Branchen, in denen ein starker Wettbewerb unter den Bewerbern herrscht, weiße Deutsche immer noch bevorzugt eingestellt werden, selbst wenn sie schlechter qualifiziert sind. Hier besteht eine ethnische Hierarchie. Ob im Bewerbungsverfahren, bei der Anerkennung von Leistungen oder bei der Entlohnung: Alle Befragten gaben an, dass sie Erfahrungen mit Rassismus gemacht haben. In Bereichen, wo die Hautfarbe bzw. Herkunft eine untergeordnete Rolle spielen (z. B. IT-Branche, Maschinenbau, Pflege), besteht ein Problem eher beim Karrierelimit, das heißt Schwarze Menschen können nur bis zu einer gewissen Position aufsteigen. Der Grund hierfür ist koloniales Denken: Schwarze könnten Weiße nicht leiten.

### **Die Schwarze Hautfarbe bzw. die afrikanische Herkunft ist ein Nachteil auf dem deutschen Arbeitsmarkt.**

Die Situation von Schwarzen Menschen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist nicht anhand der Humankapitaltheorie zu erklären. Diese besagt, dass die Hauptgründe von hoher Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Migrationsgeschichte auf die mangelnde Ausbildung und auf das Sprachdefizit zurückzuführen sei. Seien Menschen gut ausgebildet und sprächen fließend die jeweilige Sprache, dann hätten sie keinerlei Schwierigkeiten beim Zugang zum Beschäftigungsmarkt (vgl. Mabuduko 2011, S. 127 ff.; Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung 2009, S. 46 – 49). Für Menschen mit afrikanischer Zuwanderungsgeschichte stellt sich bezüglich ihrer Ablehnungserfahrungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine besondere Problematik dar: Vorurteile bzw. Rassismus wegen der Hautfarbe sowie der afrikanischen Herkunft. Schwarze Menschen wurden durch die Geschichte der Versklavung und Kolonisierung als Untermenschen, als minderwertig, naturnah, dumm, inkompetent, primitiv, unterentwickelt und rückständig konstruiert (Arndt 2014; Arndt 2012). Diese Vorurteile spüren und erleben Schwarze auch in der heutigen Gesellschaft in Form von Alltags- und institutionellem Rassismus, Entwertung von Abschlüssen und Abwertung von Kompetenzen. Aus geschichtlichen Gründen (Kolonialismus und Versklavung) bestehen rassistische Ressentiments, Vorurteile, Entwertung, Abwertung, Unsicherheit gegenüber und Angst vor Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland, was wiederum zu Diskriminierung bei der Arbeitssuche oder auf dem Arbeitsmarkt führt.

## **Die Arbeitsmarktintegration in Deutschland wird immer noch von Hautfarbe und Herkunft beeinflusst.**

Menschen afrikanischer Herkunft haben keine Probleme eine Arbeitsstelle in der Produktion, in Bereichen ohne Qualifizierung bzw. dort, wo nur körperliche Leistung notwendig ist, zu finden. Die Besonderheiten der Erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt entstehen aufgrund der Herkunft, Kultur und Hautfarbe und der Vorurteile aus der kolonialen Ära (Schwarze können nichts; Schwarze sind nicht intelligent; Zweifel an den Kompetenzen von Menschen afrikanischer Herkunft). Name, Herkunft sowie vermutete unterschiedliche Kulturen genügen, um im Auswahlverfahren aus dem Raster zu fallen. Deshalb erhalten Menschen afrikanischer Herkunft beim Einstieg in die Arbeitswelt viele Absagen, wenige Einladungen zu Vorstellungsgesprächen bzw. lange Wartezeiten für ein erstes Vorstellungsgespräch (vgl. Hipp 2016; Yemane/Schneider 2016; Koopmans et al 2018, S. 1 ff.).

## **Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist für Schwarze Menschen offen.**

Trotz der Reduzierung auf ihre Hautfarbe und Herkunft und trotz des Kampfs gegen Vorurteile aus der Kolonialzeit sind Menschen afrikanischer Herkunft dank ihrer hohen Qualifizierung gut auf dem deutschen Arbeitsmarkt platziert. Wenn die Wirtschaft floriert und auf dem Arbeitsmarkt ein hoher Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmer\*innen besteht, finden auch Menschen afrikanischer Herkunft problemlos Arbeit. Wenn die Konjunktur fällt, verschlechtern sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt entsprechend. Aus der Analyse der Befragung ist zu konstatieren, dass in Bereichen, wo Arbeitskräftebedarf besteht, z.B. in der Pflege, im IT-Bereich oder im Maschinenbau, die Schwarze Hautfarbe bzw. die Herkunft Afrika eine untergeordnete Rolle spielt.

Die Mehrheit der befragten Menschen afrikanischer Herkunft erzählen, dass sie positive Erfahrungen bei der Arbeitssuche bzw. am Arbeitsplatz mit Kollegen gemacht haben. Der Grund für die positiven Erfahrungen sei die untergeordnete Rolle ihrer Hautfarbe, Herkunft und ihres Akzents bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz: Kompetenz und Qualifizierung, nicht Herkunft und/oder Hautfarbe, seien ausschlaggebend. Auch die Unterstützung bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz durch „Alliierte“ sei hier zu erwähnen.

## **Trotz eines offenen Beschäftigungsmarktes machen Schwarze Rassismuserfahrungen.**

Unabhängig davon, ob sie ausgewandert oder in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, ob sie im Ausland oder in Deutschland ausgebildet wurden, gemischt oder schwarz sind, machen Menschen afrikanischer Herkunft die gleichen Diskriminierungserfahrungen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz. Fünfzehn von zwanzig der Befragten im Kontext



der Arbeitsmarktintegration haben Rassismuserfahrungen bei der Arbeitssuche, im Bewerbungsverfahren, im Arbeitsalltag, bei der Anerkennung von Leistungen, bei der Entlohnung und beim Zugang zu Leitungspositionen gemacht. Ethnische Präferenz und Selektion sind insbesondere in Arbeitsbereichen, wo wenig Bedarf an Mitarbeitern besteht, zu beobachten. Das sind Bereiche, in denen Menschen afrikanischer Herkunft und weiße Deutsche bzw. Europäer sich auf die gleichen Stellen bewerben.

### **Der Grad der Integration in der deutschen Gesellschaft schützt nicht vor Diskriminierung.**

Ein Satz aus der Analyse der Interviews fasst die Erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland auf dem deutschen Arbeitsmarkt zusammen: *„Wenn du Schwarzer bist, bleibst du Schwarzer!“* Welchen Status auch immer man in Deutschland erreicht haben wird, wird man nie wie ein Weißer behandelt werden, denn Deutsch-Sein ist immer mit Weiß-Sein verbunden. *„Egal, was wir machen, egal, welchen Status wir in der deutschen Gesellschaft erreicht haben, 90 Prozent von Deutschen werden mich nicht als Deutschen akzeptieren.“* Um der Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt bzw. in Unternehmen entgegenzuwirken, ist Antidiskriminierungsarbeit in Form von Aufklärung und Weiterbildung in Unternehmen zu leisten.

### **Gelungene Integration ist gleichbedeutend mit einem Gefühl der Wertschätzung, des Respekts und der sozialen Anerkennung.**

Was den Stellenwert der Arbeit für das Gelingen der Integration betrifft, behaupten die Befragten, dass „Arbeitslosigkeit alles blockiere“ (vgl. Eußner et al. 2016, S. 1 – 6; Aumüller 2016, S. 10 – 12; Höhne und Schulze-Buschhoff 2015, S. 345 – 346; Struck 2018, S. 105 – 107; SVR 2016, S. 4). Gelungene Integration bedeutet für sie mehr als eine Arbeitsstelle zu haben, die Sprache zu sprechen, Steuern zu zahlen und deutsche Freunde zu haben – nämlich sich auch wohl, anerkannt, akzeptiert und wertgeschätzt zu fühlen.

### **Der Ausgangspunkt: Eine effektive Arbeitsmarktpolitik erfordert belastbares Wissen über die Situation von Schwarzen und PoC auf dem deutschen Arbeitsmarkt.**

Seit dem Tod von George Floyd<sup>66</sup> interessieren sich weiße Deutsche vermehrt für die Lebensrealität von Schwarzen in Deutschland. Es gingen Tausende von Menschen in den USA, in Deutschland und in der ganzen Welt auf die Straße, um unter dem Postulat *„Black Lives*

---

<sup>66</sup> George Floyd war ein 46-jähriger Afro-Amerikaner aus der US-amerikanischen Stadt Minneapolis (Minnesota), der durch Polizeigewalt starb. Aus Empörung und Solidarität formierten sich daraufhin unter dem Motto *„Black Lives Matter“* hierzulande und in der ganzen Welt Protestdemonstrationen gegen Rassismus gegen Schwarze und *People of Color* und darüberhinausgehend gegen institutionellen Rassismus.

*Matter*“, gegen Rassismus, vor allem Institutionellem Rassismus, zu demonstrieren. Bundeskanzlerin Angela Merkel sagte folgende Worte in der Sendung „Farbe bekennen“: *„Dieser Mord an George Floyd ist schrecklich. Er ist Rassismus. Und wir wissen selber, dass wir auch bei uns so etwas wie Rassismus kennen. Deshalb haben wir auch bei uns alle Hände voll zu tun. Das will ich ganz ausdrücklich sagen“* (ARD Sendung „Farbe bekennen“ 2020). Auch die Integrationsstaatsministerin Annette Widmann-Maus hielt fest, dass Rassismus gegen Schwarze nicht nur in den USA zu finden sei, sondern auch in Deutschland: *„Rassismus gegen Schwarze Menschen ist nicht nur ein Problem in den USA“* (ZDF 2020). Somit ist das Problem des Rassismus gegen Schwarze Menschen im Zentrum der politischen Macht in Deutschland angekommen.

Saraya Gomis und Dehli Dellea fordern im Kampf gegen Rassismus, das Problem an den Wurzeln zu packen, also einen Blick auf die gesellschaftlichen Strukturen zu werfen: *„Wenn wir nicht anfangen, uns auf einer strukturellen Ebene mit Rassismen und Diskriminierung zu beschäftigen, können wir auch noch hundert Jahre die gleichen Diskussionen führen“* (ZDF 2020).

Die folgenden Beispiele verdeutlichen die strukturellen Probleme, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt bestehen:

### **Beispiel 1: Hohe Arbeitslosigkeit unter People of Color**

Menschen mit Migrationsgeschichte sind etwa doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen wie Personen ohne Migrationshintergrund (vgl. Grote und Tangermann 2018, S. 18, INQUA 2018).

### **Beispiel 2: Brainwaste, Entwertung, Unterschätzung und Fehlberatung**

Eine Frau aus Nigeria hat als Ärztin in Nigeria gearbeitet. Nach ihrer Einwanderung musste sie in Deutschland als Putzfrau und Küchenhilfe in einem Restaurant arbeiten. Sie wurde beraten und ihr wurde empfohlen, eine Ausbildung in der Altenpflege zu machen (vgl. Sadaqi und Wilhelm 2020; Deutsche Welle 2020, auch die Studien von Tatjana Baraulina, Kevin Borchers und Susanne Schmid (2008, S. 12 und S. 39 – 41) und Rolf Benndorf (2008, S. 258 ff.).

### **Beispiel 3: Mangelnde Diversität (Inklusion) in der Belegschaft**

Vielfalt ist in Deutschland alltägliche Realität. Sie spiegelt sich allerdings nicht in Institutionen und Unternehmen wider. Betrachtet man die Farbe der Belegschaft in Deutschland, auch beispielsweise die der Hochschulen bzw. Unternehmen, ist sie eintönig „weiß“ (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 9 – 12).

#### Beispiel 4: Rechtliche Diskriminierung

Der Arbeitsmarkt in Deutschland gilt als Schauplatz von Diskriminierung (vgl. IQ 2020; ADS 2019, S. 41 – 45; Hipp 2016; Schneider und Yemane 2014). Der Zugang zu qualifizierten und gut bezahlten Arbeitsstellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird für Menschen afrikanischer Herkunft von drei strukturellen Hürden erschwert und/oder begleitet: rechtlichen Hürden (kein oder nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt), Entwertung bzw. mangelnder Anerkennung von Bildungsabschlüssen (speziell afrikanischer Akademiker mit im Ausland erworbenen Hochschulabschlüssen) sowie Diskriminierungserfahrungen beim Arbeitsmarktzugang und/oder am Arbeitsplatz (vgl. Baraulina et al. 2008, S. 12; Nestvogel 2014, S. 72 – 79).

Wer von gleichberechtigter Teilhabe sprechen will, darf nicht hinsichtlich Rassismus bzw. Rassismuserfahrungen schweigen. Institutioneller Rassismus wird in dieser Forschungsarbeit als ein System (Mechanismus der Ausgrenzung) in Organisationen (in Form von Gesetzen, Routinen, Verfahren, Vorschriften, Regelungen) und als Barriere bzw. Hindernis beim Zugang zu den Ressourcen der Gesellschaft, wo er Vorteile für weiße Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft und Nachteile für Schwarze und *People of Color* generiert, verstanden. Seine elementare Funktion in einer Gesellschaft der „Vielen“ ist die Zuweisung von Positionen in der Gesellschaft und die Erhaltung des Status quo. Institutioneller Rassismus bremst die Vielfalt in Deutschland und sorgt dafür, dass alles „beim Weißen“ bleibt (vgl. Attia und Keskinkilic 2017, S. 122; Perko 2016, S. 10; Czellok et al. 2019, S. 25 ff.). Dies ist der Hauptgrund, warum Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland aufgrund der COVID-19-Pandemie von ökonomischen und gesundheitlichen Auswirkungen stark betroffen sind: *„Ein weiteres wichtiges Feld sind die strukturellen Benachteiligungen, mit denen Schwarze Menschen durch die Corona-bedingte Rezession und institutionellen Maßnahmen konfrontiert sind, insbesondere, wenn sie zusätzlich von Migration, Flucht oder prekärer Arbeit betroffen sind: gesteigerter Jobverlust, unübersichtliche Fristenregelungen bei Asylanträgen, Home-Schooling ohne entsprechende Kapazitäten in den Familien“* (ADS 2020).

#### Zu wenig fundiertes Wissen über Lebenslagen

Will man die Teilhabe von Schwarzen Menschen und *PoC* in der Arbeitswelt fördern bzw. verbessern, ist fundiertes Wissen über ihre Lebenslage notwendig, um gesetzliche Regelungen und Maßnahmen nach Bedarf zu generieren (vgl. Oschmiansky 2020).

Es fehlen Partizipationsdaten in Deutschland, die das Ausmaß der Diskriminierung nach sozialen Gruppen zeigt. Diskriminierungserfahrungen in Deutschland fallen bislang unter die Kategorie „Migrationshintergrund“. Diese Kategorie ist unpräzise, wenn man über die Lebensrealität von Schwarzen in Deutschland spricht (vgl. Gaul und Vooren 2020; ADS 2020). Wenn es um Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen geht, stützt sich die Diskussion sehr oft

auf Erzählungen einzelner Menschen (vgl. ADS 2019, S. 41 – 45). Diese Erzählungen weisen oftmals einen anekdotischen Charakter auf, werden als „Einzelfall“ kleingeredet oder nicht ernstgenommen: „(...) So schlimm habt ihr es doch gar nicht. Nicht so schlimm wie in den USA, wo Schwarze erschossen oder erstickt werden“ (Gaul und Vooren 2020). Es fehlen Belege über die Größenordnung von Diskriminierung in Deutschland aus der Wissenschaft, weil bisher jegliche Datenerhebung nach ethnischen Merkmalen in Deutschland abgelehnt worden ist (vgl. Hödl 2020).

Wie in Kanada (*employment equity act*) und Großbritannien (*ethnic data / equality act*) werden auch in Deutschland Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten bzw. Gleichheits- oder Partizipationsdaten für die Bekämpfung von Rassismus benötigt – Daten, die genau Auskunft über die Größenordnung von Diskriminierung in einem bestimmten Bereich und gegen eine bestimmte Gruppe von Menschen, z. B. Schwarze, geben (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 21 + 29 – 33). Ein Beispiel für Gleichheitsdaten als Instrumente der Anti-Diskriminierung ist die gezielte strategische Förderung der Frauen in allen Lebensbereichen in Deutschland. Um Sexismus, also Diskriminierung gegen Frauen, entgegenzuwirken, wurden vorab Studien durchgeführt, die das Ausmaß des Problems bzw. wie diese Diskriminierungsform im Alltag auftritt, aufzeigen. Dies bedeutet nicht, dass Diskriminierung gegen Frauen aufgehört hat, aber Sexismus wird weniger geduldet. Auf der Grundlage der Studien, die die Benachteiligung von Frauen aufzeigen, wurden Gesetze und Fördermaßnahmen zur Aufhebung oder Minderung von Sexismus bzw. zur Geschlechtergerechtigkeit verabschiedet (vgl. Ahyoud et al. 2018, S. 9 – 12).

### **Menschen afrikanischer Herkunft zu Wort kommen lassen: Ziel und methodischer Ansatz der Studie**

Für Menschen afrikanischer Herkunft, die ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben, stehen nicht im Mittelpunkt sozialwissenschaftlicher Studien. Was bedeutet Integration für Menschen afrikanischer Herkunft? Was bewegt sie in Deutschland? Welche Erfahrungen machen sie bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz? Diese Forschungsarbeit stellt genau diese Perspektive ins Zentrum. Die Untersuchung von Rassismus als Faktor bei der Arbeitsmarktintegration war bislang kein Schwerpunkt in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Deshalb fällt dieser Arbeit eine hohe Bedeutung und ein besonderer Stellenwert zu. Damit nicht „alles beim Weißen“ bleibt, ist das übergeordnete Ziel des Forschungsprojekts, die Erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz fundiert zu beschreiben.

## Was bewegt die Menschen afrikanischer Herkunft: Themen, die die Befragten von sich aus ansprechen

Mit Hilfe von offenen Fragen wurden die Probanden gefragt, was sie zum Zeitpunkt des Interviews beschäftigt bzw. womit sie sich befassen: Wie ist das Leben in Deutschland? Was gefällt ihnen in Deutschland? Wovor haben sie Angst? Was beschäftigt sie bzw. worüber machen sie sich Gedanken?

Mit Hilfe der Inhaltsanalyse wurden die Interviews der Befragten in drei Themen gruppiert: Blick in die Biographie (Erfahrungen der Befragten nach ihrer Ankunft in Deutschland), Blick in die Gegenwart (Aussagen der Befragten zur aktuellen Situation bzw. was ihnen in Deutschland gefällt) und Blick in die Zukunft (Erwartungen bzw. Hoffnungen der Befragten mit Blick auf die Zukunft).



Abbildung 8: Was bewegt Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland? Eigene Darstellung.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Studie in Kategorien zusammengefasst und dargestellt.

### 8.1.1 Migrationsursache und Integrationsverständnis

Es gibt viele Mythen über die Migrationsgründe von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland. Aufgrund von Medienberichten denken viele Deutsche, dass Schwarze als Flüchtlinge in Booten nach Deutschland gekommen sind. Die Ergebnisse der Befragung bezüglich der Migrationsursache zeigen, dass das Studium der Hauptgrund für die Einwanderung nach Deutschland ist (15 der Befragten), gefolgt von der Familienzusammenführung

(Familienmitglied, das bereits in Deutschland studiert oder lebt). Außerdem sind die Menschen afrikanischer Herkunft, die nach Deutschland kommen, qualifiziert, was nicht den Mythos der Unterqualifizierung von Menschen afrikanischer Herkunft bestätigt.

Die Analyse des Interviewmaterials bestätigt die Befunde von Renate Nestvogel 2014, dass Menschen afrikanischer Herkunft eine große Motivation bzw. Bereitschaft hinsichtlich ihrer Integration in Deutschland aufzeigen. Das Integrationsverständnis entspricht mit wenigen kleinen Abweichungen dem der von Helmut Esser (2027) definierten „Assimilation“ bzw. der Definition von Barbara Schramkowski (2018, 2009, 2007). Assimilation deshalb, weil die Befragten den Integrationsprozess mit Ausdrücken und Worten wie „anpassen“, „klarkommen“, „Gesetze und Regeln befolgen“, „von der Kultur lernen“, „Kontakte mit Deutschen pflegen“, „Sprachen lernen“, „in Deutschland arbeiten“ oder „friedliches und freundschaftliches Zusammenleben“ beschreiben und ihre afrikanische Seite unterdrücken, um sich anzupassen (vgl. Kapitel 5.3.2). Gemäß der Definition von Barbara Schramkowski (2018) deshalb, weil die Befragten trotz des Grads der Integration, Qualifizierung und des Status Erfahrungen von Diskriminierung, Ausgrenzung und Ablehnung bezogen auf ihre Hautfarbe erleben (vgl. Kapitel 5.3.2). 3 der Befragten definieren Integration als einen wechselseitigen Prozess bzw. als Teilhabe und nicht als Assimilation im Sinne von Übernahme der Kultur und Verlust der eigenen Identität. Ein Befragter spricht von Integration als „Kampf“ bzw. als „Verhandlungsprozess“.



Abbildung 9: Welche Integrationsverständnisse haben Menschen afrikanischer Herkunft? Eigene Darstellung.

## 8.1.2 Integrationsgrad, Vorleistung des Staates und Eigenleistung



Die untersuchte Gruppe wurde befragt, wie sie ihre Integration in Deutschland einschätzt und woran sie das festmacht. Alle Befragten – auch die, die meinen, nicht zu 100 Prozent, sondern nur zu 70 Prozent integriert zu sein – zeigen sämtliche Indikatoren einer gelungenen Integration: Sie sprechen die Sprache, arbeiten in Deutschland, bezahlen Steuern, pflegen gute Beziehungen zu Deutschen, respektieren die Gesetze und die Regeln und wissen, wie die Deutschen „ticken“. Aufgrund ihrer Hautfarbe haben sie allerdings das Gefühl, nicht angenommen, respektiert, anerkannt bzw. zugehörig zu sein, sondern erfahren Ablehnung, Rassismus bzw. Diskriminierung. Vor diesem Hintergrund bedeutet Integration aus Sicht der Befragten „angenommen, akzeptiert und willkommen zu sein und respektiert und anerkannt zu werden“.

Aus der Befragung von Renate Nestvogel (2014) geht als Empfehlung der befragten afrikanischen Frauen hervor, dass der deutsche Staat in Vorleistung gehen müsse, um Menschen, die sich integrieren wollen, zu unterstützen, z. B. durch den Abbau von Diskriminierung.

Die Interviewten wurden dahingehend gefragt, ob sie von der Mehrheitsgesellschaft Unterstützung bei ihrer Integration in Deutschland erhalten haben. Auf Basis der Auswertung der Antworten wird entnommen, dass die deutsche Regierung und Gesellschaft ihre Aufgabe im Integrationsprozess – d. h. die Sicherung der rechtlichen Gleichbehandlung, die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe an Bildung und Ausbildung, die Anerkennung von Bildungsabschlüssen, den Abbau der Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt und Toleranz gegenüber dem Ungewohnten bzw. Respekt gegenüber Pluralität innerhalb einer demokratischen Gesellschaft – aus Sicht der Befragten ihren Anteil bzw. ihre Aufgabe nicht erfüllt hat (vgl. Kap. 5.3.2). Im Gegenteil: Die Menschen afrikanischer Herkunft haben in Eigenleistung alles, was die deutsche Gesellschaft von ihnen fordert, erfüllt, ungeachtet der Widerstände aus der Mehrheitsgesellschaft hinsichtlich ihrer Integration. Das bestätigt die Integrationstheorie von Helmut Esser 2007, die Theorie des Handelns und Lernens von Individuen. Handeln versteht Esser als eine rationale Entscheidung von Immigranten, eine individuelle Anpassungsleistung im Integrationsprozess zu erbringen (vgl. Koch 2018).

## Vorleistung des Staates / Eigenmotivation, sich zu integrieren / Gelungene und misslungene Integration

<b>Vorleistung des Staates</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Vorleistung</li> <li>• Kostenlose Schule</li> <li>• Eine gute Ausbildung genossen</li> </ul>	<b>Eigenmotivation, sich zu integrieren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprache lernen, um Freundschaften mit Deutschen zu knüpfen</li> <li>• Bereitschaft, etwas Neues zu lernen</li> <li>• Zugehörigkeit zu einem Kirche oder einem Chor</li> <li>• Vorurteile als Ansporn, um zu zeigen, „wir können es auch“</li> </ul>	<b>Gelungene Integration aus Sicht der befragten Menschen afrikanischer Herkunft</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Freundeskreis (Anzahl der deutschen Freunde)</li> <li>• Angenommen, akzeptiert und respektiert werden</li> <li>• Chancengleichheit, Teilhabe und Mitentscheidung</li> <li>• Das Befolgen von Regeln und Gesetzen</li> </ul>	<b>Misslungene Integration aus Sicht der befragten Menschen afrikanischer Herkunft</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demonstrationen von AfD und PEGIDA: Ablehnung der Integration von Schwarzen in Deutschland</li> </ul>
--	--	---	---

**Anmerkung:** Alle Befragten erfüllen die Kriterien einer als gelungen definierten Integration. Sie sprechen die Sprache, arbeiten und zahlen Steuern, aber trotzdem machen sie im Alltag Rassismuserfahrungen. Vor diesem Hintergrund bedeutet gelungene Integration, respektiert akzeptiert und angenommen zu sein.

Abbildung 10: Vorleistung des Staates / Eigenmotivation, sich zu integrieren / Gelungene und misslungene Integration; eigene Darstellung.

### 8.1.3 Gelungene Integration: „Arbeitslosigkeit blockiert alles.“

Es gab 3 Aussagen der Befragten bezüglich misslungener Integration. Diese sei das Resultat eines „Kulturkonflikts“: Man komme nicht klar mit der Kultur des Landes und wolle unter sich bleiben. Dies haben 2 Befragte als parallele Gesellschaft oder „Ghettobildung“ bezeichnet. Die Ereignisse in Chemnitz, die Pegida-Demonstrationen wie auch die Wahlergebnisse der AfD seien aus Sicht der Befragten als misslungene Integration bzw. Integrationsverweigerung seitens der Mehrheitsgesellschaft zu verstehen. Gemäß Lehrbuchverständnis bzw. den gesellschaftlichen Indikatoren der Integration sind alle Befragten in Deutschland gut integriert (vgl. Kap. 5.3.2). Aus Sicht der Befragten reiche diese einseitige Integration aber nicht. Gelungene Integration bedeute für sie mehr als eine Arbeitsstelle, die Sprache sprechen, Steuern zu zahlen und deutsche Freunde zu haben – nämlich sich auch wohl, anerkannt, akzeptiert und wertgeschätzt zu fühlen. Das sei lediglich möglich, wenn die Menschen der Mehrheitsgesellschaft auch offen seien, die Kultur von Menschen afrikanischer Herkunft zu verstehen und sie als Menschen zu respektieren. Bezüglich des Stellenwerts der Arbeit und dessen Auswirkung auf den Integrationsprozess verwenden die Befragten unterschiedliche Ausdrücke, um den Stellenwert bzw. die Wichtigkeit eines Arbeitsplatzes zu beschreiben wie „arbeiten ist identitätsstiftend“, „ohne arbeiten nicht leben können“, „Lebensunterhalt sichern“, „wir brauchen Geld“, „seinen eigenen Lebensunterhalt bestreiten“, „nicht jemanden auf der Tasche liegen“, „ohne Arbeit man verliert die Motivation“, „Existenzsicherung“, „Versorgung“, „nicht abhängig von Staat sein“, „Beitrag in der Gesellschaft leisten“, „Steuer bezahlen, Miete bezahlen,



Rechnungen bezahlen“, „Lebensqualität zu sichern“, „die Welt ein Stück besser machen“, „arbeitslos sei scheiße“ oder „sich durch Arbeit verwirklichen“. Das zeigt, dass für die Befragten die Arbeit äußerst wichtig ist bzw. einen sehr hohen Stellenwert hat. Die Auswirkung einer Arbeit bzw. eines Arbeitsplatzes auf die Integration fasst ein Befragter zusammen: „Arbeitslosigkeit blockiert alles“ (AM0012, Z. 119 – 120). Denn durch die Arbeitsstelle lernt man weiter, kommt in Kontakt mit Deutschen, verbessert seine Sprachkenntnisse, fühlt sich gebraucht, erhält Respekt und Anerkennung und einen geregelten Alltag. Aus Sicht der Befragten wirken sich allerdings nicht alle Arbeitsstellen positiv auf die Integration aus, sondern nur diejenigen, bei denen eine gute Atmosphäre herrscht, gute Beziehungen zu den Kollegen bestehen, die Arbeit Spaß macht und man Respekt sowie Anerkennung erfährt.

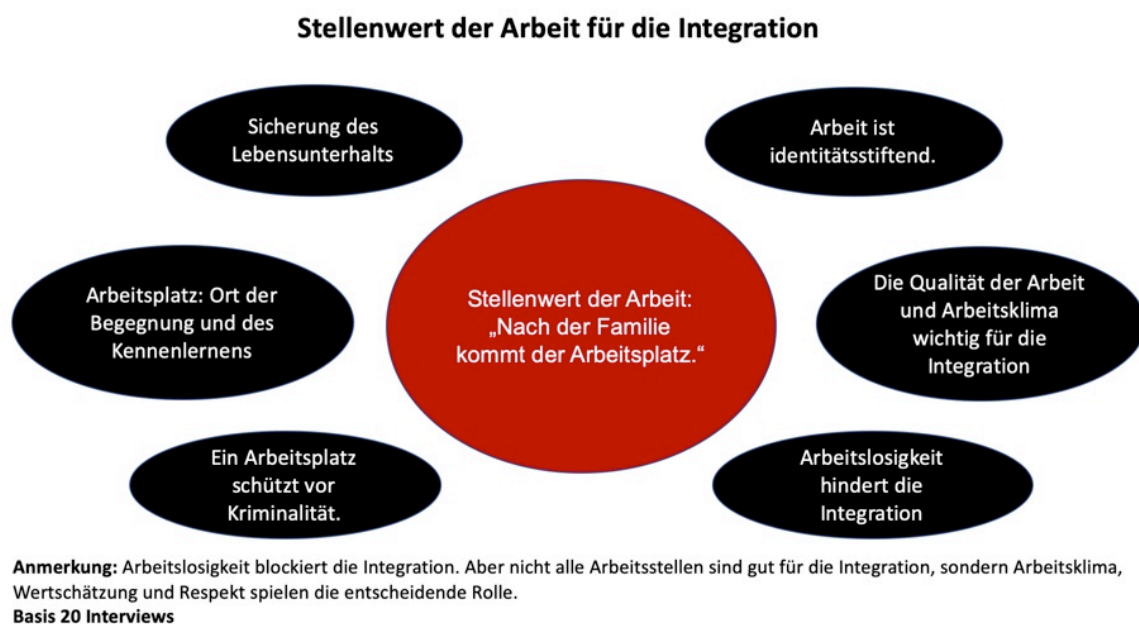


Abbildung 11: Stellenwert der Arbeit für die Integration; eigene Darstellung.

#### 8.1.4 Rassismuserfahrungen bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz

13 der Befragten haben SOLL-Erfahrungen bei der Arbeitssuche gemacht, ergo positive Erfahrungen, weil ihre Hautfarbe sowie ihre Herkunft bei der Arbeitssuche keine Rolle gespielt haben. Sie sind während ihrer Arbeitssuche auf keine Barrieren oder Hürden gestoßen und ihre Suche hat nicht länger als zwei Wochen gedauert, aufgrund dessen haben sie das Gefühl gleichbehandelt zu werden. Sie berichten darüber, Unterstützung erfahren zu haben durch eine Beratung, Freunde, Professoren oder Vorgesetzte bzw. durch eine Atmosphäre geprägt von Respekt und Annahme, vor allem in Bereichen, in denen Schwarze erwartet werden, bspw. in der Informatik, im Maschinenbau, Ingenieurwesen, der Pflege und im Sozialwesen. In diesen Bereichen ist der Bedarf an Fachkräften sehr hoch, weshalb die Hautfarbe wie auch die Herkunft der Bewerber keine Rolle spielen (vgl. Kapitel 6.4).

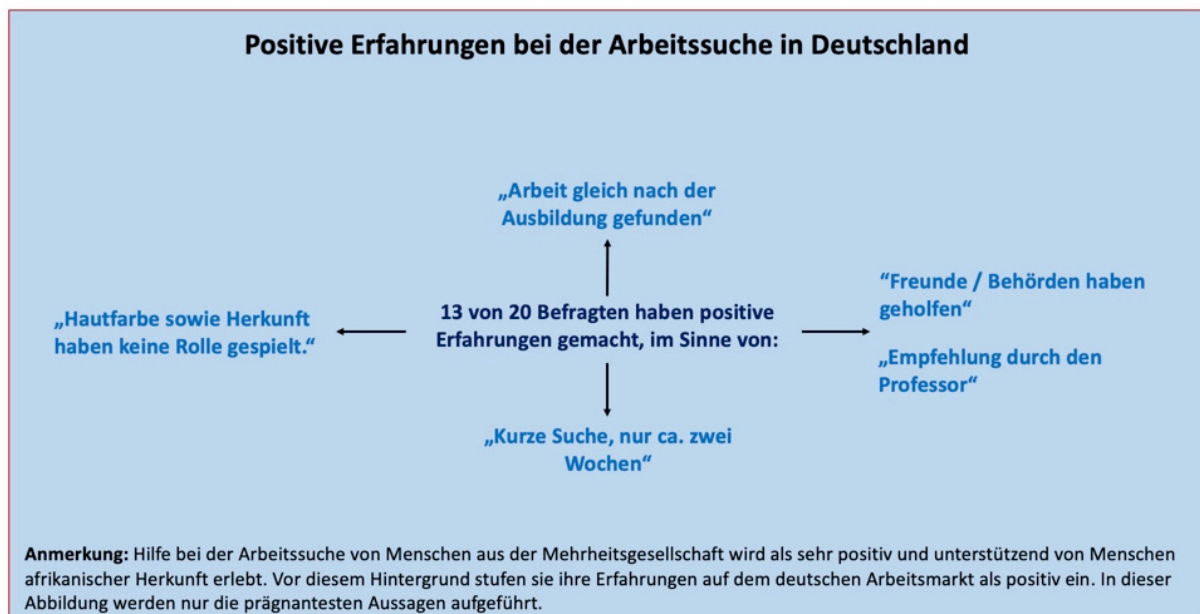


Abbildung 12: Positive Erfahrungen bei der Arbeitssuche in Deutschland; eigene Darstellung.

Negative Erfahrungen bei der Arbeitssuche machen Menschen afrikanischer Herkunft besonders beim Berufseinstieg. 15 der Befragten haben solche Erfahrungen mit automatischen Absagen bei der Arbeitssuche gemacht, sie hatten das Gefühl, die Bewerbung werde nicht gelesen, es erfolge grund- und haltlos eine Absage, die Stelle werde erneut veröffentlicht oder an einen Deutschen vergeben. Menschen afrikanischer Herkunft haben keine Probleme eine Arbeitsstelle in der Produktion oder in Bereichen ohne Qualifizierung bzw. dort, wo nur ihre körperliche Leistung notwendig ist, zu finden. Menschen afrikanischer Herkunft machen auch die Erfahrung, dass sie trotz Überqualifizierung unterbezahlt werden oder eine Tätigkeit ausüben, die unter ihrer Qualifizierung liegt. Während der Arbeitssuche arbeiten Frauen trotz eines Masterabschlusses als Putzfrauen und Männer in der Produktion. In Bereichen, in denen sich auch viele Deutsche bewerben, werden die weißen Deutschen bzw. Europäer präferiert bzw. bevorzugt, selbst dann, wenn sie unterqualifiziert sind. Aus dem Analysematerial geht hervor, dass viele Befragte nach dem Studienabschluss bis zu vier Jahre warten müssen, um einen Arbeitsplatz zu bekommen. Die Anzahl der Bewerbungen beläuft sich auf zwischen 10 und 400 (vgl. Kapitel 6.4).

Die Vorurteile von Personalentscheidern bzw. von Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft gegen Menschen afrikanischer Herkunft sind aus Sicht der Befragten die Gründe für das lange Warten: hautfarbenbezogene Skepsis (Schwarze können nichts; Schwarze sind nicht intelligent; Zweifel an den Kompetenzen von Menschen afrikanischer Herkunft), rassistisches und koloniales Denken (Überlegenheit der Weißen über die Schwarzen), ethnische Präferenz und Selektion, Mangel an Akzeptanz durch das deutsche Umfeld, die Angst, die Einstellung von Schwarzen würde die Arbeitsatmosphäre zerstören, Misstrauen gegen Schwarze, Probleme

mit dem Aufenthaltstitel, die oft vom Arbeitsgeber als Druckmittel benutzt werden, bzw. rassistische Diskriminierung (vgl. Kapitel 6.3).

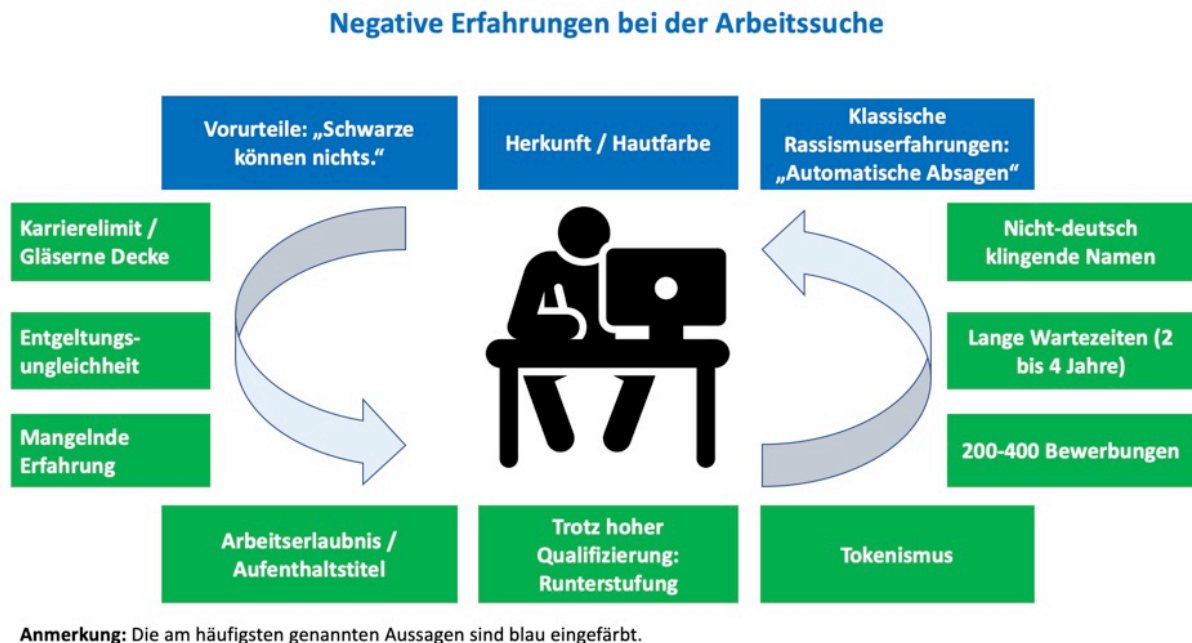
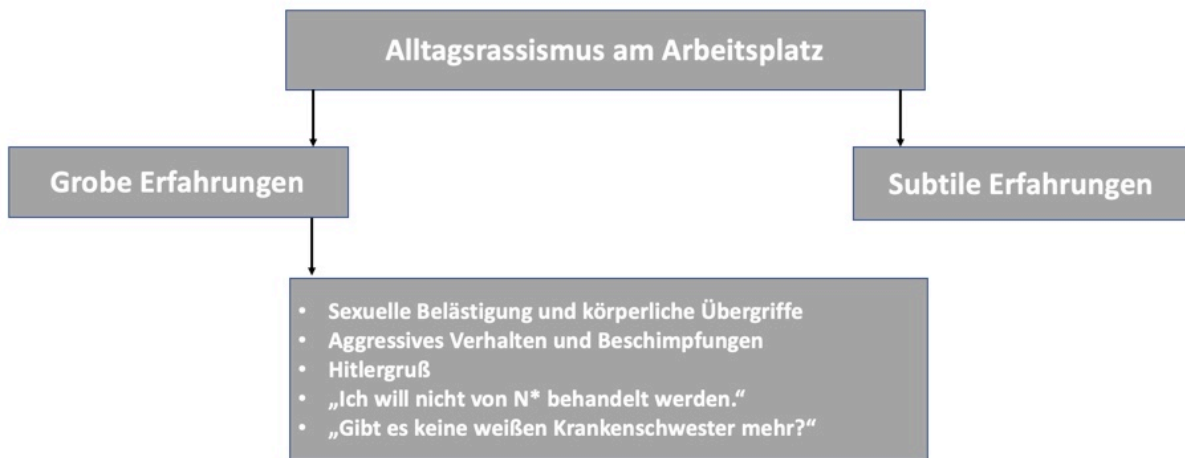


Abbildung 13: Negative Erfahrungen bei der Arbeitssuche; eigene Darstellung.

Wenn Menschen afrikanischer Herkunft eingestellt werden, machen sie verschiedene rassistische Erfahrungen. Grobe Erfahrungen machen vor allem Frauen in Sozialbranchen, da sie direkt im Kontakt mit Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft stehen, z. B. im Bereich der Pflege und in Krankenhäusern. Es geht um Anfeindungen am Arbeitsplatz, sexuelle Übergriffe, Beschimpfungen und Stress wegen komplizierter Beziehungen mit den Kollegen bezogen auf die Hautfarbe bzw. den Druck, sich ständig beweisen zu müssen. Diese Erfahrungen der Befragten bleiben als Erinnerungen, die während der Befragung wieder hochkommen und Wutgefühle auslösen.

## Negative Erfahrungen am Arbeitsplatz (I)



**Anmerkung:** Grobe Erfahrungen werden meistens im sozialen Bereich (Pflege, Krankenhaus) gemacht, wo Schwarze Menschen in Kontakt mit weißen Menschen kommen.

Abbildung 14: Negative Erfahrungen am Arbeitsplatz (I); eigene Darstellung.

Die Befragten berichten zudem von subtilen rassistischen Erfahrungen in der Arbeitspraxis. Sie beschreiben diese als ein subjektives Gefühl, etwas, das sie als rassistisch empfinden, aber nicht beweisen können. Zu diesen zählen z. B. „Neger“-Witze, die fehlende Anerkennung von Leistungen und Kompetenz, ausgelacht werden, das Gefühl, in eine Schublade gesteckt zu werden, mangelndes Vertrauen bzw. kein Zutrauen, Geringschätzung, sich ständig beweisen zu müssen, unfair behandelt zu werden, besonders perfekt sein zu müssen, nicht ernstgenommen zu werden, nicht angenommen und akzeptiert zu werden, nicht angehört zu werden, sich unwohl fühlen, das Gefühl der mangelnden Gleichbehandlung, Herabstufung, ständig geprüft, kontrolliert und korrigiert zu werden, die Kompetenz des Schwarzen wird immerfort angezweifelt, die Leistungen der weißen Kollegen werden hervorgehoben, keine Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln, weiße Kollegen mit einer schlechteren Qualifikation kommen weiter, Erfahrungen der Ausgrenzung oder bessere Entlohnung für die weißen Kollegen, wenn man „weiterkommt“, dann maximal bis zum Team- oder Projektleiter. Die Hautfarbe wird als Vorteil gesehen, wenn die Befragten eine Bevorzugung erfahren, eine Form positiver Diskriminierung oder eine Quote bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz. Aus dem Interviewmaterial ergibt sich, dass die Befragten aber eine Bevorzugung wegen der Hautfarbe als eine Form von Rassismus (positiver Rassismus, Tokenismus) bewertet haben, weil es bei der Einstellung um die Leistung, nicht um die Hautfarbe gehen sollte.



Abbildung 15: Negative Erfahrungen am Arbeitsplatz (II); eigene Darstellung.

13 der Befragten machen sehr positive Erfahrungen mit den Kollegen am Arbeitsplatz: Erfahrungen der Unterstützung, Hilfsbereitschaft und Gleichbehandlung, sie erleben wenig Feindlichkeit. Sie haben gemeinsame Interessen, eine gemeinsame Mittagspause und treffen sich auch außerhalb der Arbeit, in einer Atmosphäre der Freundlichkeit und des Respekts, mit dem Gefühl, dass die weißen Kollegen kein Problem mit einem schwarzen Kollegen haben und dass sie angenommen und akzeptiert werden. Sie gehen mit Freude zur Arbeit und sind zufrieden. Besonders wichtig ist das Verhalten von Vorgesetzten, die im Fall von Diskriminierung klare Linien ziehen und klar kommunizieren, dass sie Diskriminierung nicht dulden.

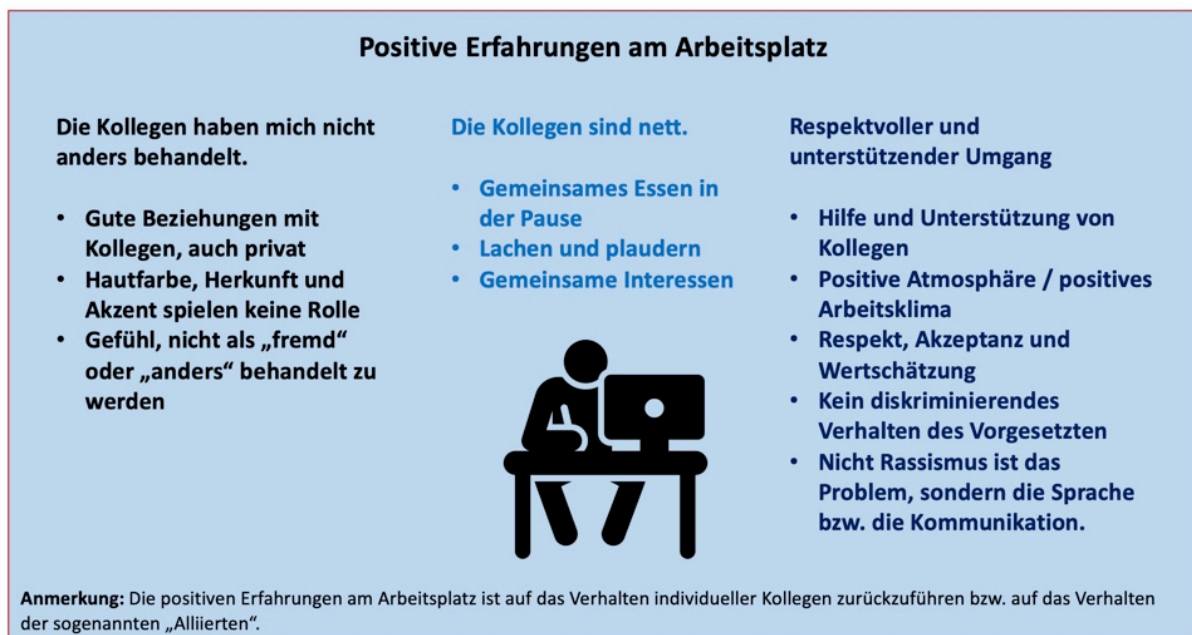


Abbildung 16: Positive Erfahrungen am Arbeitsplatz; eigene Darstellung.

Menschen afrikanischer Herkunft machen des Weiteren Rassismuserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt in Form von Witzen, Sprüchen, aufgrund der Sprache, oder weil sie langsam arbeiten würden, und infolgedessen erfahren Ablehnung, Misstrauen, Geringschätzung und fehlende Anerkennung. Also nicht nur die Hautfarbe ist das Problem bei der Arbeitssuche und/oder auf dem Arbeitsplatz, sondern auch die Sprache, die Kultur, die Herkunft, die Kompetenzen und/oder die Leistung.

Die Hautfarbe von Menschen afrikanischer Herkunft bei der Arbeitssuche ist kein Vorteil, sondern ein Hindernis. Rassismuserfahrungen werden gemacht: bei der Arbeitssuche, bei Bewerbungsverfahren, bei der Berufsentwicklung und -förderung und bei der Entlohnung.

Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland erleben ihre Hautfarbe als Vorteil bei der Arbeitssuche in großen Unternehmen, bei Trägern, die mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten, und in Bereichen, wo ihre Sprachkompetenzen (Englisch, Französisch etc.) und ihre sozialen und interkulturellen Kompetenzen gefragt sind.

Die Hautfarbe ist ein Minus, weil sie als ein Hindernis beim Berufseinstieg und beim Zugang zu leitenden Positionen wahrgenommen wird. Bei der Pass- oder Polizeikontrolle, wegen vieler rassistischer Erfahrungen, die erniedrigend sind und sich auf das Selbstwertgefühl auswirken, wird die schwarze Hautfarbe als Malus gesehen. Es gebe Bereiche, in denen sich „Schwarzer“ nicht bewerben könnten, in kleinen Unternehmen, im Consulting-Bereich und in Sektoren, wo man mit Weißen-Deutschen öfters in Kontakt komme (vgl. Kapitel 4.5 und 6.4).



### 8.1.5 Integrationsstress und Umgang mit Integrations- und Rassismuserfahrungen

Die Verkettung von Ablehnung, von fehlender Akzeptanz und Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen wird von den Befragten als Stressor erlebt. 16 der Befragten bestätigen, dass Integration mit Stress verbunden ist, und dass sie diesen Stress auf verschiedene Weise spüren. Der Stress komme nicht nur von dem Druck, sich in der Aufnahmegesellschaft anzupassen, sondern auch von den Erwartungen der Angehörigen in Afrika hinsichtlich Hilfeleistungen, insbesondere finanzieller Unterstützung. Als Schwarzer in Deutschland dürfe man sich kein Fehlverhalten erlauben. Stress sei tagtäglich Programm, denn es gebe keine Möglichkeit, sich dem Stress zu entziehen. Das Aussehen, also die Hautfarbe, sei stets eine Stressursache, weil man sich als Schwarzer nicht unsichtbar machen bzw. man sich nicht verstecken oder untertauchen könne. Man könne seine Hautfarbe nicht verändern, sondern bleibe ständig unter Beobachtung. Die Befragten nennen neben der Hautfarbe weitere Ursachen als Quelle von Stress bezogen auf die Integration in der Aufnahmegesellschaft: den Anpassungsdruck in der neuen Kultur, die neue Sprache, den Umgang mit Behörden, die Bürokratie, die Blicke, besonders wenn man in einem Dorf wohnt, ungerechte Benotung in der Schule oder im Studium, das Unterdrücken der eigenen Gefühle, um zugehörig zu sein, die mangelnde Gleichbehandlung und Annahme, der Aufenthaltsstatus oder das Verfassen von deutschen Texten und Dokumenten.

Gefragt wurden die Teilnehmer überdies, wie sie mit dem Integrationsstress umgehen. Nach der Analyse des Materials ist abzulesen, dass die Befragten verschiedene Strategien entwickelt haben: Sport wie Fußball spielen oder joggen, sich den Stressfaktoren stellen und sie konfrontieren, Gespräche mit Familienmitgliedern oder mit Freunden mit ähnlichen Erfahrungen führen, positives Denken, die Hoffnung, dass es morgen besser sein wird, verstärkt Kontakt zur afrikanischen Gemeinschaft bzw. Herkunftsgesellschaft suchen, in der Schule Gespräche mit dem Vertrauenslehrer führen, Unterstützung in der Kirchengemeinde suchen und die Erfahrungen nicht persönlich nehmen bzw. sich zurückziehen.

Was den Umgang mit Rassismuserfahrungen betrifft, ist es für die Befragten wichtig, Selbstbewusstsein und ein selbstbewusstes Auftreten zu entwickeln, seine Identität bzw. die Fakten über sich selbst zu kennen, um gegen Rassismus etwas unternehmen zu können, ohne aggressiv und emotional zu werden. Wenn Rassismus am Arbeitsplatz erfolgt, dann gibt es einige Befragte, die offen mit ihren Kollegen darüber sprechen, andere vermeiden und verdrängen die Erfahrungen bzw. bleiben ruhig und sagen nichts, manche unterdrücken ihre Gefühle oder relativieren oder ignorieren die gemachten Erfahrungen.

Eine andere Gruppe der Befragten fühlt sich dann motiviert, eine noch bessere Leistung zu erbringen. Sie machen ihre Arbeit besonders gut, um den Kollegen zu beweisen, dass sie mindestens genauso kompetent oder kompetenter sind und um ihren Respekt zu gewinnen.

Gleichzeitig signalisieren sie ihren Kollegen dadurch, dass diese ignorant und dumm sind. Die andere Gruppe von Befragten setzt auf Konfrontation, verbale Gegenwehr, offensives Verhalten, Misstrauen gegenüber weißen Menschen und Rückzug. Sie haben kein Bedürfnis mehr, mit Weißen bekannt zu sein bzw. zu tun zu haben, und vermeiden jeglichen Kontakt zu ihnen. Eine Befragte setzt auf Freundlichkeit, nicht reagieren, sondern ignorieren und auf Rassismuserfahrungen mit Freundlichkeit antworten. Andere gehen mit ihren Rassismuserfahrungen zum Vorgesetzten, aber diese unternehmen nichts. Weitere wissen nicht, was sie machen sollen. Manche denken darüber nach, zur Polizei zu gehen oder die Firma anzuzeigen, allerdings wollen sie nicht das Arbeitsklima mit den anderen Kollegen vergiften (vgl. Kapitel 6.5).

#### 8.1.6 Auswirkungen von Rassismuserfahrungen und Integrationsstress

Die Befragten berichten, dass Rassismuserfahrungen und Akkulturationsstress sich auf unterschiedliche Weise auf sie und ihre Integration in Deutschland auswirken. Eine Gruppe beschreibt Traurigkeit als Konsequenz. Die Menschen, die vorher offen, zufrieden und fröhlich sind, werden niedergeschlagen und bedrückt. 2 Befragte, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, berichten, dass diese Erfahrungen sie frustrieren, verunsichern und sich negativ auf ihr Selbstwertgefühl auswirken. Sie haben das Gefühl, dass sie ständig besser sein müssen als die Anderen. 3 Befragte berichten, dass diese Erfahrungen anstrengend und ermüdend sind, und dass sie aufgrund dessen nicht mehr schlafen können. Sie hätten Fieber, Kopf-, Bauch- und Magenschmerzen.

3 Befragte erfahren in der Hauptschule, Realschule und an der Hochschule, dass ihre Leistungen auf ihre Hautfarbe reduziert werden. Eine Befragte hat keine Lust mehr, zur Schule zu gehen, weil diese aufgrund ihrer Erfahrungen uninteressant geworden ist. Ein Befragter bekommt Depressionen und muss die Schule wechseln. Der dritte Befragte verspürt Stress, unternimmt aber nichts.

4 Befragte erleben ihre Rassismuserfahrungen als Motivation, sich noch besser zu integrieren und die Vorurteile als falsch zu beweisen. Die Mehrheit der Befragten zieht sich zurück, fühlt sich eingeschüchtert und vermeidet jeglichen Kontakt mit Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, da sie sich ständig unterschätzt, nicht willkommen, nicht angenommen, immerfort heruntergezogen und kaputt fühlt und die Menschen aus Mehrheitsgesellschaft als gefährlich einschätzt. Deshalb sucht die Mehrheit der Befragten Kontakt zu Menschen, die gleiche Erfahrungen machen, oder zieht sich zurück in ihre *Community*. Zusammenfassend sind die Auswirkungen von Akkulturationsstress und Rassismuserfahrungen auf Menschen afrikanischer Herkunft unterschiedlich und abhängig vom Individuum. Rassismuserfahrungen erzeugen Stress, der sich in negativer Weise auf die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft auswirkt. Die Menschen, die jährlich Rassismuserfahrungen machen, ziehen sich zurück und



wollen keinen Kontakt mehr mit Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft. In diesem Sinne erschweren bzw. limitieren Ablehnungserfahrungen die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft in die Aufnahmegesellschaft.



Abbildung 17: Akkulturationsstress und Umgang damit / Umgang mit Rassismuserfahrungen / Auswirkung auf die Integration; eigene Darstellung.

### 8.1.7 Ursachen von Arbeitslosigkeit

Es gibt in der Literatur verschiedene Ursachen für die Tatsache, dass Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland hoch ist. Genannt werden bspw. der Mangel an Sprachkompetenz und fehlende Schulabschlüsse (Geißler 2014). Im Rahmen meiner Untersuchung wollte ich deshalb wissen, was aus Sicht der Befragten die Ursache der hohen Arbeitslosigkeit bei Menschen afrikanischer Herkunft und PoC in Deutschland ist. Nach Analyse der Unterkategorie geben die Befragten folgende Gründe an: die Sprache, der Mangel an Bildung bzw. Ausbildung, institutionelle und strukturelle Diskriminierung (Gesetze, Regeln, Verfahren, Nicht-Anerkennung von Bildungsabschlüssen aus Afrika, Aufenthaltstitel), ethnische Präferenz und Selektion (Bevorzugung von weißen Deutschen bzw. Europäern), Stereotypen und Vorurteile (Menschen afrikanischer Herkunft können nichts; man kann ihnen nicht vertrauen; schlechte Erfahrungen mit Menschen afrikanischer Herkunft oder Migranten), die soziale Identität (Menschen stellen Menschen ein, die ihnen ähnlich sind), Angst vor Fremden und Konfliktminimierung (Angst, das Arbeitsklima zu zerstören), der Grad der Qualifizierung, z. B. Dokortitel, Karrierelimits und statistische Diskriminierung (aufgrund negativer Statistiken und Berichte über die Herkunftsgruppe oder Hautfarbe der Befragten).

Zusammenfassend sind aus Sicht der Befragten der Mangel an Sprachkompetenz, der Mangel an Bildungsabschlüssen und Vorurteile die Hauptursachen der hohen Arbeitslosigkeit bei Menschen afrikanischer Herkunft und PoC (Kapitel 6.3).

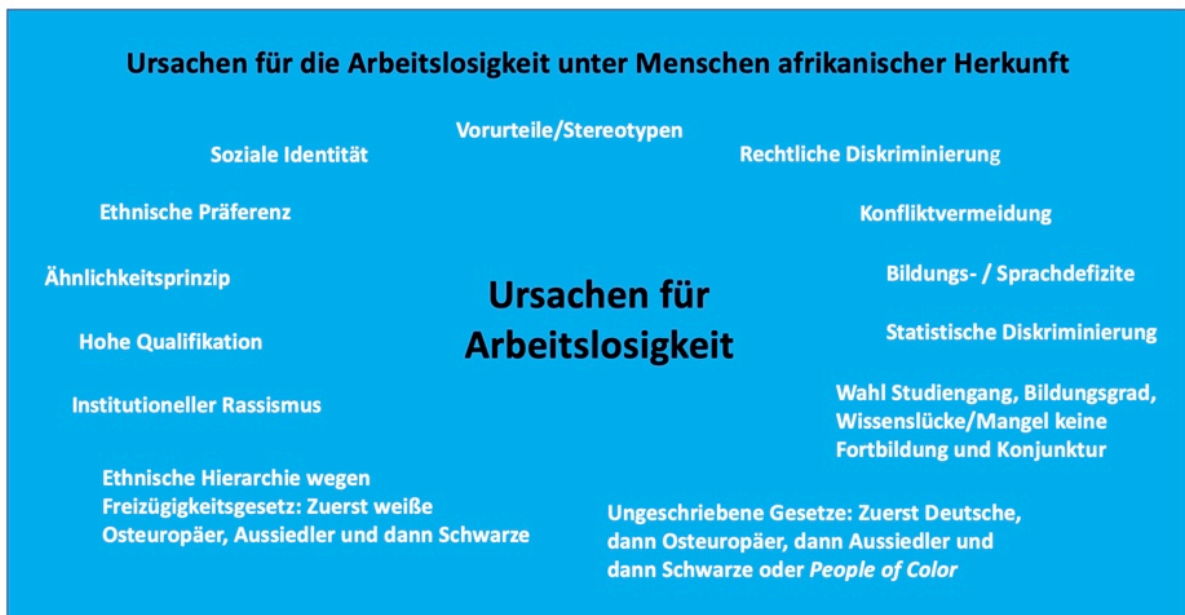


Abbildung 18: Ursachen für die Arbeitslosigkeit unter Menschen afrikanischer Herkunft; eigene Darstellung.

### 8.1.8 Probleme bei der Integration

In Deutschland wird oft über die verschiedenen Gründe, warum Integration nicht gelingt, debattiert. Dementsprechend fragte ich die Probanden, welche Probleme bei der Integration aus ihrer Sicht auftreten.

Eine Gruppe der Befragten deutet an, dass die Angst vor Fremden vonseiten der Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft die Ursache für das Misslingen der Integration ist. Unter Angst fallen Begriffe wie Angst vor Sozialabstieg und Existenzangst von Menschen ohne Migrationshintergrund.

Eine andere Gruppe ist der Meinung, dass Vorurteile und der Fokus auf Äußerlichkeiten, also Hautfarbe und Herkunft, Ursachen für die misslungene Integration seien. Die Medien würden ein falsches Bild von Afrika verbreiten. Eine Befragte sagt in diesem Kontext, dass Deutsche sich im Umgang mit „Andersartigkeit“ schwertun würden. 2 Befragte sehen die Hautfarbe als Hemmnis für die Integration, d. h., die Ablehnung seitens der Mehrheitsgesellschaft aufgrund von Herkunft und Hautfarbe sei das Problem bei der Integration. Die verschiedenen Kulturen, bspw., dass Menschen afrikanischer Herkunft anders denken als Deutsche, werden als Problem bei der Integration wahrgenommen. Denn unterschiedliche Denkweisen führt zu unterschiedlichen Erwartungen.

4 Befragte nennen den ständigen Druck bzw. das Verlangen seitens der Mehrheitsgesellschaft, sich zu integrieren, als Problem bei der Integration. Integration sei eine einseitige Pflicht bzw. Forderung gemäß dem Motto: „Lerne unsere Sprache, verstehe unsere Kultur“, aber seitens der fordernden Mehrheitsgesellschaft sei kein Entgegenkommen zu verzeichnen. Ein Befragter nennt die Gesetze und die Arbeitslosigkeit in Deutschland als Ursache von Problemen bei der Integration. Es gehe nicht schnell genug, wenn jemand nach Deutschland komme und arbeiten wolle. 4 Befragte sehen das Problem bei den Menschen afrikanischer Herkunft, Ihnen fehle die Motivation, die Sprache zu lernen bzw. sich an die Kultur des Landes anzupassen: Deutschland sei nicht Afrika. Man könne nicht 40 Jahre in Deutschland leben, ohne nicht die Sprache zu lernen. Andere werfen den Migranten vor, ihre Ausbildung abzubrechen, um schnell Geld zu verdienen. Ein Befragter ist der Überzeugung, dass Menschen afrikanischer Herkunft unter Minderwertigkeitskomplexen leiden: „Sie fühlen sich minderwertig bzw. sie denken, dass sie nichts sind und schieben den Weißen die Verantwortung für alles zu“ (ALB0016, Z. 284 – 294).

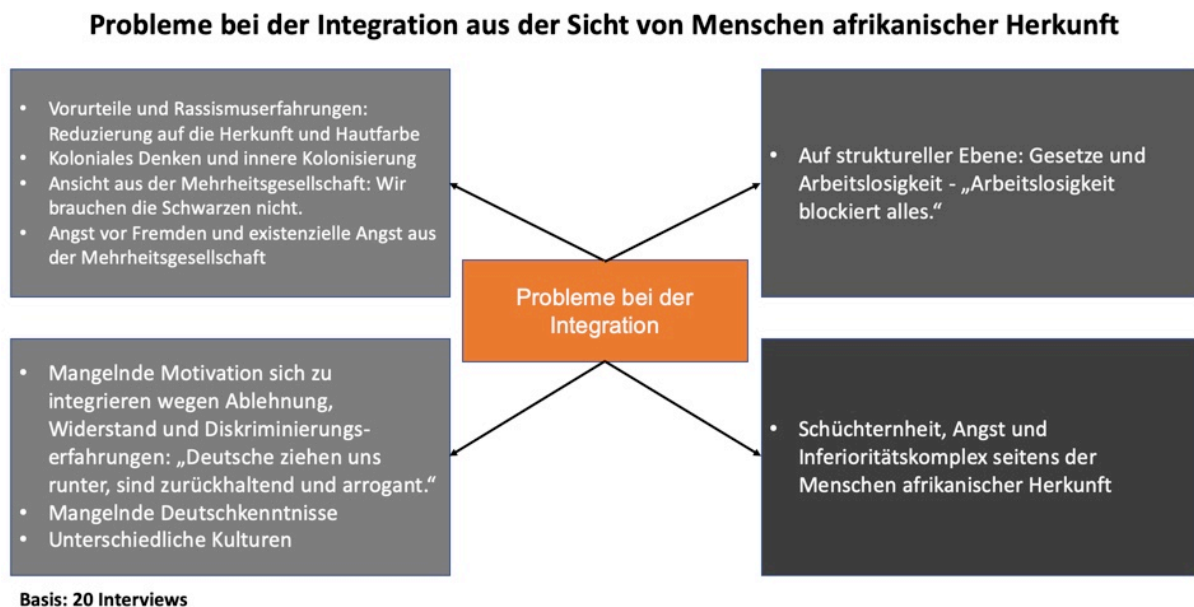


Abbildung 19: Probleme bei der Integration aus der Sicht von Menschen afrikanischer Herkunft; eigene Darstellung.

#### 8.1.9 „Wenn du ein Schwarzer bist, bleibst du ein Schwarzer!“

Ein Interviewteil befasste sich mit der Frage, ob die Interviewpartner sich als Teil der deutschen Gesellschaft fühlen, da sie ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben, über einen deutschen Pass verfügen, Steuern zahlen und deutsche Freunde haben. Aus der Analyse ihrer Antworten fasst ein Satz das Gefühl der Menschen afrikanischer Herkunft zusammen: **Wenn du ein Schwarzer bist, bleibst du ein Schwarzer!** (BB020, Z. 401 – 402; L002, Z. 219 – 220; AM012, Z. 119 – 120). Welchen Status auch immer man in Deutschland erreicht haben

wird, wird man nie wie ein Weißer behandelt werden, denn Deutschsein ist immer mit Weißsein verbunden.

Vor diesem Hintergrund haben sich aus der Analyse heraus 2 Gruppen gebildet. Die eine Gruppe sagt, dass sie sich angenommen und zugehörig fühlt. Sie macht das fest an den Beziehungen zu netten deutschen Kollegen, an ihrer Arbeit, an der Zahlung der Steuern und an der Beherrschung der deutschen Sprache. Andere fühlen sich nur an den Orten, wo sie geboren und aufgewachsen sind, aufgrund des Netzwerks an Freunden zugehörig und angenommen. An anderen Orten in Deutschland fühlen sie sich nicht zugehörig, weil sie Blicke ernten, die sie daran erinnern, dass sie „anders“ sind.

Die zweite Gruppe, die sich nicht angenommen und zugehörig fühlt, findet, dass Integration nicht „Arbeit, Sprache und Steuer“ bedeutet, sondern sich wohl, zugehörig und angenommen fühlen. Das passiere aber nicht, da von ihrem Gesicht nicht abzulesen sei, dass sie integriert seien. Sie machen nach wie vor Erfahrungen von Diskriminierung bzw. Ablehnung aufgrund ihrer Hautfarbe. „Egal, was wir machen, egal, welchen Status wir in der deutschen Gesellschaft erreicht haben, 90 Prozent von Deutschen werden mich nicht als Deutschen akzeptieren. Aus diesem Grund sage ich, dass ich einen deutschen Pass habe“.

Alle Befragten sind der Meinung, dass ein Arbeitsplatz das Gefühl von Anerkennung vermittele. Besonders stark sei dieses Gefühl, wenn das Arbeitsklima gut sei, d. h., wenn sie sich auf dem Arbeitsplatz wohl und angenommen fühlen, und ihre Potenziale und Kompetenzen anerkannt werden.

Zusammenfassend ist das Anerkennungs- und Zugehörigkeitsgefühl der Befragten abhängig von der Art und Weise, wie sie vom deutschen Umfeld wahrgenommen und behandelt werden.

## 9 Fazit

Die vorliegende Arbeit erfasst die Integrations- und Rassismuserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz. Sie geht von der Erkenntnis aus, dass eine Arbeitsstelle ausschlaggebend für die soziale Integration, die soziale Anerkennung und das Wohlbefinden der Migranten bzw. der Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland ist.

Da Menschen afrikanischer Herkunft aufgrund ihrer „Andersartigkeit“ (Aussehen, Hautfarbe, Herkunft und Sprache bzw. Akzent) im Kontext der Postkolonialität und der kolonialen geschichtlichen Dichotomie „Weiß-Schwarz“ Zielscheibe von rassistischen Ressentiments sein könnten, wurde untersucht, ob ihre Hautfarbe (Herkunft und Sprache bzw. Akzent) eine Rolle beim Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. am Arbeitsplatz in Deutschland spielt. Verknüpft mit der Frage der Hautfarbe wurde untersucht, ob die Kontinuität des kolonialen Denkens in der Migrationsgesellschaft Deutschland weiter besteht.

Aus dem Vergleich des theoretischen Teils, der sich literarisch und theoretisch mit der Entstehung von Rasse, Kolonialismus, Integration und Rassismuserfahrungen auseinandersetzt, und den Ergebnissen der Inhaltsanalyse des empirischen Teils, lässt sich konstatieren, dass die schwarze Hautfarbe bzw. die afrikanische Herkunft immer noch mit vielen kolonialen und/oder rassistischen Vorurteilen verbunden ist, welche die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft auf dem Arbeitsmarkt erschwert. Es gibt also eine Kontinuität des kolonialen Denkens in der Beziehung Weiß-Schwarz in Deutschland. Dies ist die Hauptursache, warum es Menschen afrikanischer Herkunft schwer haben, Fuß auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu fassen.

Die Frage nach dem Stellenwert von Arbeit beginnt mit dem Zitat *„Arbeit ist nicht alles, aber ohne Arbeit ist alles nichts“* von Markus Promberger 2012, um die Bedeutung einer Arbeitsstelle für Integration hervorzuheben und zu betonen. Die Schlussfolgerung aus der Analyse der Interviews ergibt, dass die strukturelle Integration Voraussetzung für die soziale Integration ist. Wie die Befragten es ausdrücken: *„Nicht arbeiten blockiert alles“* (AM012, Z119 – 120). So wurden auch die Befunde des SVR-Forschungsbereichs 2016, und die der Umfrage der Gesellschaft für Konsumforschung (Nürnberg) sowie der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2015 über die Bedeutung der Arbeit für die Integration bestätigt (vgl. Gesellschaft für Konsumforschung und Bertelsmann-Stiftung 2015, S. 1 – 6). Allerdings ist nicht jede Arbeitsstelle für die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft hilfreich bzw. zielführend, sondern lediglich diejenige, an der sie sich angenommen und respektiert fühlen und ihre Kompetenzen anerkannt werden.

Was den Stand der Integration von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland betrifft, zeigt die Analyse der Interviews, dass sämtliche Indikatoren einer gelungenen Integration

vorliegen, ungeachtet des Widerstands aus der Mehrheitsgesellschaft auch auf dem Arbeitsmarkt.

Die Inhaltsanalyse zeigt eine starke Motivation, Anpassungsbereitschaft und Willigkeit, sich zu integrieren und keineswegs abhängig vom Staat bzw. eine Belastung für den Staat zu werden. Die Aussagen der Befragten belegen indes, dass Rassismuserfahrungen ein Lebensbegleiter für sie sind, selbst bei gelungener Integration. Im Kontext der Arbeitsmarktintegration werden Rassismuserfahrungen bei der Arbeitssuche, im Bewerbungsverfahren, im Arbeitsalltag, bei der Anerkennung von Leistungen, bei der Entlohnung und beim Zugang zu Leitungspositionen gemacht. Ethnische Präferenz und Selektion sind insbesondere in Arbeitsbereichen, wo wenig Bedarf an Mitarbeitern besteht, zu beobachten. Das sind Bereiche, in denen Menschen afrikanischer Herkunft und weiße Deutsche bzw. Europäer sich auf die gleichen Stellen bewerben.

Wenn die Wirtschaft floriert und auf dem Arbeitsmarkt ein hoher Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmern besteht, finden auch Menschen afrikanischer Herkunft problemlos Arbeit. Wenn die Konjunktur fällt, verschlechtern sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt entsprechend. In Bereichen, wo Arbeitskräftebedarf besteht, z. B. in der Pflege, im IT-Bereich oder im Maschinenbau, spielt die Hautfarbe bzw. die Herkunft kaum eine Rolle. Wenn die ökonomische Lage sich verschlechtert, sind die Menschen afrikanischer Herkunft die ersten, die entlassen werden. Herr ROD016 konstatiert diesbezüglich: *„Schwarze, werden übernommen, wenn die Not zu groß ist. Und die werden ebenfalls die ersten sein, die hinausgeworfen werden. Die werden als Letztes engagiert, aber als Erste dann entlassen“* (ROD016, Z. 312 – 316).

Die Befragten berichten von groben (vor allem in der Pflege und in Krankenhäusern) und subtilen Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz. Aus der Bewertung der Interviews lässt sich konstatieren, dass sich die Verkettung von negativen Erfahrungen erschwerend und hemmend auf die Integration von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland auswirkt. Wegen des ständigen Gefühls der Unterdrückung, Herabwürdigung und Geringschätzung ziehen sich Menschen afrikanischer Herkunft zurück und möchten keinen Kontakt zu Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft mehr haben, sondern suchen Kontakt zur schwarzen *Community*. Vor diesem Hintergrund ist die Definition von gelungener Integration aus der Sicht von Menschen afrikanischer Herkunft, die deutsche Sprache zu beherrschen, zu arbeiten, keine Last für die Gesellschaft zu sein, deutsche Bekanntschaften und Freundschaften zu knüpfen, Regeln und Gesetze zu respektieren, die Einbürgerung zu erreichen oder eine interkulturelle Ehe mit einem deutschen Partner zu führen und eine gute Ausbildung zu erhalten. Alle diese Kriterien erfüllen sie, werden aber trotzdem nicht akzeptiert, angenommen und willkommen geheißen. Sie fühlen sich nicht wohl. Das ist das „Puzzleileil“, welches in einer gelungenen Integration von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland fehlt. Es gibt diverse

Schlussfolgerungen, die man aus den Auswertungen der Interviews ziehen kann. Als Konsequenz aus der vorliegenden Forschung ergeben sich folgende Punkte:

a) In Deutschland ist nicht die Qualifizierung das Problem für Menschen afrikanischer Herkunft, sondern die Hautfarbe. Die Deutschen verbinden mit der schwarzen Hautfarbe etwas Negatives. Ein Doktor der Elektronik, ein Spezialist für Onkologie und ein wissenschaftlicher Mitarbeiter stellen im Rahmen der Interviews fest: *„Wenn man in Deutschland schwarz ist, dann bleibt man Schwarz“* (BB020, Z. 401 – 402, LA011, Z. 219 – 220 und Z. 222 – 224 AM012, Z. 276 – 288). 90 Prozent der Deutschen werden Schwarze nicht als Deutsche akzeptieren, unabhängig davon, was sie erreicht haben (LA011, Z. 219 – 220 und 222 – 224; vgl. Nestvogel 2014, S. 42 – 43). Damit wird die Rolle des „Weißseins“ bzw. des weißen Überlegenheitsgefühls als Problem für die Integration thematisiert.

b) Integration in Deutschland geschieht im Kontext von „wir“ und „die anderen“ bzw. in den Kategorien des „Eigenen“ und des „Anderen“. Ein Befragter hat es wie folgt ausgedrückt: *„Die Deutschen können nicht mit der Andersartigkeit umgehen“* (vgl. Kruse 2017, S. 86 – 87), CLA008, Z. 150 – 156). Damit ist die Frage der weißen Privilegien, der Ungleichbehandlung und der gleichen Chancen beim Zugang zu Arbeitsplätzen thematisiert. In Bereichen, wo kein Mitarbeiterbedarf besteht, erhält bei gleicher Qualifizierung offenbar der weiße Bewerber den Arbeitsplatz und nicht der Schwarze selbst dann nicht, wenn der Weiße weniger qualifiziert und geeignet ist als der schwarze Kandidat (ROD015, Z. 312 – 316).

c) Es besteht weiterhin koloniales Denken beim Zugang zu Leitungspositionen. Aus den Interviews geht hervor, dass Menschen afrikanischer Herkunft sogenannte Karrierelimits oder die gläserne Decke kennen. Schwarze können Weiße nicht leiten bzw. ihnen Anweisungen erteilen, dies geht nur andersherum. Gefürchtet wird die Rebellion von Weißen, wenn Menschen afrikanischer Herkunft sie leiten würden (vgl. Mabuduko 2010, S. 63 – 64; Jagusch 2019, S. 13; AL014, Z. 300 – 325; ME013, Z. 396 – 401).

d) Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland sind eine Bereicherung und nicht eine Belastung. Auf die Frage, was das Problem bei der Integration sei, antwortete eine Befragte: *„Die Deutschen denken, sie brauchen uns ökonomisch nicht“* (CR019, Z. 132 – 137). Menschen afrikanischer Herkunft bauen das Land mit auf und sind wertvolle Mitglieder der deutschen Gesellschaft. Das soll erkannt und anerkannt werden.

e) Menschen afrikanischer Herkunft müssen unternehmerisch denken und handeln. Das beste Programm gegen Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft bei der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz ist die Schaffung bzw. Förderung des schwarzen Unternehmertums. Schwarze in Deutschland müssen Arbeitsplätze für Schwarze schaffen. Um der



Diskriminierung entgegenzuwirken, müssen Wohlstand und wirtschaftliche Perspektiven für Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland geschaffen werden. „Afro-Shops“ reichen nicht aus. Schwarze in Deutschland müssen ihr wirtschaftliches Gewicht und ihre Positionierung in Deutschland verbessern und stärken (ALBE017, Z. 76 – 82).

f) Menschen afrikanischer Herkunft benötigen „Alliierte“ aus der Mehrheitsgesellschaft. Die Bekämpfung von Rassismus ist nicht nur die Aufgabe der Menschen afrikanischer Herkunft, sondern auch der Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft. „Alliierte“ sind Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft, die Schwarze im Kampf gegen Rassismus und Ungleichbehandlung unterstützen. Ein Befragter drückt es wie folgt aus: *„Ich habe es lieber mit einem rassistischen Hund zu tun, als einem weißen Liberalen, der sagt, ich verstehe dich, aber alles daransetzt, dass ich unten bleibe“* (CR020, Z. 185 – 187).

Zum Schluss ist festzuhalten, dass Rasse, Hautfarbe und Herkunft in Deutschland immer noch eine entscheidende Rolle für die erfolgreiche Integration spielen. Für Menschen afrikanischer Herkunft gehören trotz ihrer Sozialisierung, guter Deutschkenntnisse und einer hohen Qualifizierung Diskriminierungserfahrungen zum Alltag – eben auch im Berufsleben (vgl. Mabuduko 2011, S. 137).

Die Aussagen der Interviews in dieser Studie sind vielfältig und heterogen. Die Analyse wird sicherlich nicht allen Aussagen gerecht und vermutlich besteht auch eine gewisse Unvollständigkeit, die mir noch nicht bewusst ist. Die Schwarze *Community* ist vielfältig und unterschiedlich, ihre Lebenserfahrungen und Lebenssituationen in Deutschland so verschieden, dass eine Verallgemeinerung schwierig ist. Jede Schwarze Person soll nicht auf ihr Aufsehen, ihre Herkunft oder ihren Akzent reduziert, sondern als Individuum gesehen werden. DEN Schwarzen oder DIE Schwarze gibt es nicht. Es ist ratsam, Schwarze als Menschen und nicht als Gruppe zu sehen. Die Mehrheit der Befragten berichten von positiven Erfahrungen mit Weißen, die sie nicht als „fremd“ oder „anders“, sondern als Individuum, behandelt haben. Wie Maya Angelou es ausdrückte: *„Menschen vergessen, was du sagst und was du tust. Aber wie sie sich in deiner Gegenwart gefühlt haben, vergessen sie nie.“* Die Bekämpfung von Rassismus auf dem deutschen Arbeitsmarkt und die Förderung von gleichberechtigter Teilhabe erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der strukturelle Aspekte wie Bildungssystem, Arbeitsmarkt und soziale Kontakte zu Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft berücksichtigt. Strukturwandel gelingt nur, wenn alle beteiligten Akteure – vom politischen Entscheidungsträger auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene bis zum Nachbarn vor Ort – zusammenwirken.

Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit machen deutlich, dass a) die befragten Menschen afrikanischer Herkunft in der deutschen Gesellschaft sehr gut integriert sind, dass b) auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht die Qualifizierung von Schwarzen ein Problem ist, sondern die Hautfarbe sowie die afrikanische Herkunft und dass c) wegen der fehlenden Unsichtbarkeit



Rassismuserfahrungen ihr Lebensbegleiter ist (vgl. Mabuduko 2011, S. 127 ff.; Nestvogel 2014, S. 70 ff.). Die Teilnehmer der Interviews wurden zu ihren Erwartungen bzw. Forderungen an Unternehmen, Politik und Gesellschaft hinsichtlich des Umgangs mit Rassismus und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt befragt. Aus der Auswertung von Interviews ergab sich vor allem Thema Visibilität und Repräsentation von Schwarzen Menschen in Deutschland: Trotz Kompetenz und guter Bildung finde man keine Menschen afrikanischer Herkunft in Behörden, in der Politik, in den Medien oder Führungsetagen von Unternehmen (vgl. Afrozen-sus 2020, S. 17 + 262 – 263). *„Man sieht nur weiße Gesichter, wenn man in irgendeine Behörde geht, man sieht meistens nur weiße Gesichter. Und im Prinzip denkt man, das ist nur für Weiße.“* (AL014, Z. 617 – 531). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, was getan werden muss, um die fehlende Repräsentation Schwarzer Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen und auf allen Ebenen zu beheben und ihre Sichtbarkeit und Repräsentation zu erhöhen.

## Handlungsempfehlungen

Rassistische Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu bekämpfen ist die Folge moralischer, sozialer und ökonomischer Gründe. Im Folgenden werden drei Handlungsempfehlungen für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt aufgezeigt: Die drei Ansätze setzen auf die Sanktion rassistischer Diskriminierung (Gesetzesänderung, um Diskriminierung zu bestrafen), die Beseitigung von diskriminierenden Schranken und die Forderung von Nicht-Diskriminierung (vgl. Egger et al. 2003).

### 1. Förderung Schwarzen Unternehmertums

In Folge der Ermordung von Georges Floyd wurde in den deutschen Medien über Rassismus debattiert. Zu den besten Sendezeiten wurden Journalisten und Wissenschaftler *of Color* eingeladen, gesehen und gehört wie nie zuvor. Brennpunkte, Sondersendungen und Schwerpunkte über Belange von Schwarzen Menschen im deutschen Fernsehen war in der Form einmalig. Dieser Fortschritt ist zu begrüßen. Führt man aber eine Internetrecherche unter dem Stichpunkt „Schwarzes Unternehmertum in Deutschland“ durch, bekommt man nur Informationen zu Rassismuserfahrungen, zur Bekämpfung von Rassismus und zu einflussreichen Frauen in Deutschland und zu Schwarzen Frauen in den USA, die über die Schwierigkeiten bei der Unternehmensgründung erzählen. Schwarze in Deutschland besitzen nichts. Diese Situation ist beschämend für Deutschland. Ein Befragter drückte dies mit „Afroshops reichen nicht mehr“ aus. Es sind also direkte Fördermaßnahmen der deutschen Regierung notwendig, um Schwarzes Unternehmertum zu unterstützen. Schwarze haben Ideen für die Selbstständigkeit oder für die Gründung eines *Startups*, erfahren aber so viele Hürden beim Zugang zu Kapital bzw. zu Finanzierungsmöglichkeiten. Hier müssen Bund, Länder und Kommunen

positive Maßnahmen umsetzen, bspw. in Form eines Fonds, um Schwarzen Menschen mit Zuschüssen oder Darlehen bei der Unternehmensgründung zu helfen.

## 2. Gesetzliche Regelungen

Spricht man von Diskriminierung während der Arbeitssuche und am Arbeitsplatz, wird schnell das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zitiert. Es bleibt aber wirkungslos, weil es keine Strafen bzw. Sanktionierung gibt. Dies ist aber genau das, was die Befragten erwarten und fordern: Die Schärfung des Gesetzes, so dass Rassismus und Diskriminierung bei der Arbeitssuche bzw. am Arbeitsplatz strafbar wird und harte Sanktionen zur Folge hat. Analog des *Civil Rights Act* von 1964 und der *Equal Employment Opportunity (EEO) Commission* von 1965 brauchen wir in Deutschland ein Verbot der Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion und nationaler Herkunft auf dem Arbeitsmarkt. Durch die Verabschiedung von Gesetzen zur Förderung von Chancengleichheit und von „*Affirmative Action*“-Programmen, bspw. gesetzliche Quotierung, werden Unternehmen verpflichtet, Schwarze Menschen und PoC einzustellen, um Chancengleichheit zu fördern und Antidiskriminierung zu implementieren (vgl. Vedder 2006, S. 7; Grell 2014). Die Sanktionierung von diskriminierendem Verhalten und die damit verbundene Angst vor Sanktionen haben die Unternehmen in den USA gezwungen, Diversitätsmanagement einzuführen. Heute ist Diversität in amerikanischen Unternehmen eine Realität. Es bedeutet nicht, dass Schwarze keine Rassismuserfahrungen auf dem US-amerikanischen Arbeitsmarkt mehr machen, aber Fortschritte wurden in Richtung Inklusivität erzielt (vgl. ebd).

## 3. Die Rolle der Unternehmen

Diskriminierungserfahrungen wirken sich negativ auf die Betroffenen aus. Im Kontext der Diskriminierung am Arbeitsplatz bedeutet dies Karriere-Limit (gläserne Decke) oder Ausschließung von Schwarzen Menschen und PoC für Leitungspositionen. Kilian Huber von der *University of Chicago* und Volker Lindenthal und Fabian Waldinger von der Universität München haben nach dem Tod von Georges Floyd die Theorie von Nobelpreisträger Gary S. Becker, dass Unternehmen, die Minderheiten wegen Präferenzen oder Vorurteilen nicht einstellen, sich selbst zerstören, indem sie talentierte Mitarbeiter ignorieren, bestätigt (vgl. Huber 2020; Centepiece 2019). Dazu haben sie die Auswirkungen der Beseitigung jüdischer Manager aus deutschen Unternehmen durch die Nationalsozialisten analysiert, um die wirtschaftlichen Folgen einer solchen diskriminierenden Politik zu verstehen. Untersucht wurde die Periode zwischen 1943 und 1950, wo Juden vom Arbeitsmarkt und von Leitungspositionen exkludiert wurden. Volker Lindenthal und Fabian Waldinger haben des Weiteren herausgefunden, dass Diskriminierung nicht Schwarzen und PoC schadet, sondern den einzelnen Unternehmen und

somit der gesamten Wirtschaft, weil Diskriminierung talentierte Menschen von Unternehmen fernhält (vgl. ebd).

Unternehmen in Deutschland, vor allem Kleine und Mittlere Unternehmen (KMU), die der Wirtschafts- und Beschäftigungsmotor Deutschlands sind, können eine entscheidende Rolle bei der Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt spielen. Wenn Unternehmer die rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt bekämpfen, hat dies positive Auswirkungen auf die ganze Gesellschaft. Diskriminierungsfreiräume in der Arbeitswelt sind grundlegend für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Konkret können Unternehmen freiwillig und selbstverpflichtend positive Maßnahmen zur zunehmenden Einstellung von Schwarzen und *PoC* in ihren Unternehmen ergreifen und um das Problem der Sichtbarkeit, des Karrier-Limits sowie der Diskriminierung beim Zugang zu Leitungspositionen zu beheben. Unternehmen können außerdem *Monitoring*, Diversitätsscheck und/oder alternative Auswahlverfahren einführen, um den Anteil von Schwarzen und *PoC* unter den Arbeitnehmern zu erhöhen (vgl. Klose und Merx, ADS 2010, S. 75-76).

Rassistische Diskriminierung sowie rassistisches Mobbing – in der Regel von Vorgesetzten oder Kollegen ausgehend – wirkt auf die Betroffenen bedrohlich und löst das Gefühl der Ohnmacht, Hilflosigkeit und Existenzangst aus. Es wird grundsätzlich empfohlen, dass betroffene Schwarze und *PoC* die Vorfälle dokumentieren und sich Unterstützung bei der Personalabteilung, beim Betriebsrat, bei der Gewerkschaft oder bei einer Beratungsstelle, holen. Das Problem ist allerdings, dass die vermeintliche Unterstützung selbst keine Rassismuserfahrungen gemacht hat und auch nicht versteht bzw. weiß, wie Rassismus wirkt. Somit werden oberflächliche Entscheidungen getroffen, die die Betroffenen verzweifeln und als einzige Lösung die Kündigung sehen lassen (vgl. Holl 2022; VERDI 2022). Vor diesem Hintergrund liegt die Verantwortung bei den Unternehmen: Sensibilisierung, Fortbildung, Diversitätstraining mit Hilfe von Experten, Werbekampagnen gegen Diskriminierung, Schaffung diskriminierungsfreier Räume – damit Männer und Frauen, Schwarze, *PoC* und Weiße und Menschen mit oder ohne Behinderung sich mit Respekt, Wertschätzung, ohne Vorurteile, Vorbehalte und Diskriminierungssprache auf gleicher Augenhöhe treffen können – letztendlich für ein besseres Miteinander im Unternehmen.

#### 4. Die Rolle der Politik

Damit die Politik sich für das Problem der Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt interessiert, muss sie die Kosten bzw. die ökonomischen Auswirkungen von Diskriminierung auf die gesamte Gesellschaft kennen. Nach dem Tod von Georges Floyd haben Banken und Wissenschaftler die volkswirtschaftlichen Kosten von Diskriminierung analysiert. Die Citigroup

hat bspw. errechnet, dass die US-amerikanische Wirtschaft einen Verlust von 16 Billionen US-Dollar in den letzten 20 Jahren aufgrund von Diskriminierung erlitten hat (vgl. Akala, NPR 2020). Die regionale Notenbank von San Francisco ist zu dem Ergebnis gekommen, dass nicht Schwarze und PoC aufgrund von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt leiden, sondern die Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft. Ihrer Studie zufolge hat Diskriminierung ökonomische, soziale und gesellschaftliche Konsequenzen. Diskriminierung hat die USA seit 1990 50 Billionen US-Dollar an Wirtschaftsleistung gekostet (vgl. Hulverscheidt 2021). Das Wohlstandsgefälle zwischen weißen und Schwarzen Amerikanern wird die US-Wirtschaft zwischen 2019 und 2028 voraussichtlich zwischen 1 und 1,5 Billionen US-Dollar an entgangenem Konsum und Investitionen kosten (vgl. Losavia 2020, S. 35). Auch eine Studie von 2016 zeigt, dass das französische BIP in den nächsten zwanzig Jahren um 1,5 Prozent steigen könnte – ein wirtschaftlicher Bonus von 3,6 Milliarden Dollar –, wenn die rassistischen Unterschiede beim Zugang zu Beschäftigung, Arbeitszeiten und Bildung verringert würden (vgl. Bon-Maury et al. 2016). Man spricht von der Vergeudung bzw. Verschwendung von Talenten für die gesamte Wirtschaft wie auch für die Unternehmen (vgl. Bon-Maury et al 2016, S. 62). Beendet man die Diskriminierung am Arbeitsplatz und beim Zugang zu Leitungspositionen, würde dies der französischen Wirtschaft 7% des BIP bzw. rund 150 Milliarden Euro einbringen (vgl. Maurege 2016). Laut einer Studie von *Stratégie France* könnte das französische BIP um 14% gesteigert werden, wenn Gleichbehandlung von der Bildung bis in die Arbeitswelt umgesetzt werden würde (vgl. ebd). In Deutschland gibt es keine belastbaren Studien über die Kosten des Rassismus bzw. der Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Diskriminierung einzelner Gruppen von Arbeitnehmenden ist gesamtwirtschaftlich ineffizient, da sie eine volkswirtschaftliche Verschwendung von Ressourcen bedeutet (vgl. Egger et al. 2003). Entscheidungsträger müssen deshalb systemische Diskriminierung als ein Problem für Deutschland erkennen, adressieren und mit aller Härte bekämpfen – durch Gesetze und/oder verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigung von Schwarzen und PoC. Die deutsche Wirtschaft wie auch die gesamte deutsche Gesellschaft würde davon profitieren (vgl. Losavia 2020, S. 35). Es müssen also Gesetze zur Förderung von Diversität und/oder Partizipation und Gesetze, die Diskriminierung und Rassismus in der Arbeitswelt sanktionieren, verabschiedet und umgesetzt werden.

### Ein Blick in die Zukunft

Gerne würde ich die Forschungsarbeit im Bereich der Arbeitsmarktintegration fortführen, bspw. wie sich das sogenannte „Bauchgefühl“ im Auswahlverfahren auswirkt, ergo Entscheidungsträger in Personalabteilungen qualitativ zur subjektiven Wahrnehmung in Auswahlverfahren befragen.

Eine weitere mögliche Forschungsfrage, die mich beschäftigt, lautet: Was kann die Gesellschaft über den Umgang mit Verschiedenartigkeit und Zusammenhalt von der Bundesliga oder/und von der deutschen Nationalmannschaft lernen?

Auch die Erfolgsrezepte bestimmter Schwarzer Menschen auf dem Arbeitsmarkt und somit deren Selbstwirksamkeit zu erforschen und zu analysieren, wäre für das *Empowerment* bzw. die Erweiterung des Schwarzen Selbstbewusstseins dringend erforderlich und notwendig.

Grundsätzlich wünsche ich mir verstärkt *Black Studies* – von Schwarzen und PoCs für Schwarze, PoCs und Weiße.

# Literaturverzeichnis

- Abdel-Samad, Hamed (2018).** Integration. Ein Protokoll des Scheiterns. Falsch verstandene Religionsfreiheit als Gefahr. Unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/hamed-abdel-samad-integration-falsch-verstandene.950.de.html?dram:article\\_id=415132](https://www.deutschlandfunkkultur.de/hamed-abdel-samad-integration-falsch-verstandene.950.de.html?dram:article_id=415132) Stand 15.02.2022
- Abdollahi, Michel (2017).** Herkunft: Euer Ernst? Wer sich nach der Herkunft eines Mitmenschen erkundigt, ist kein Rassist! Im Gegenteil: Dank dieser Frage wird unsere Gesellschaft immer weltoffener. Eine Erwiderung. Unter: <https://www.zeit.de/2017/23/herkunft-rassismus-offenheit-michel-abdollahi/komplettansicht?print> Stand 15.02.2022
- Achter, Patricia (2020).** Proteste gegen Rassismus – auch in Deutschland. Im Interview wirft Amerikanistin Georgiana Banita einen kulturwissenschaftlichen Blick auf die Proteste. Unter: <https://www.uni-bamberg.de/news/artikel/rassismus-polizeigewalt-interview-banita/> Stand 15.02.2022
- ADS (2020).** Zwischenbilanz der Pandemie: Anti-Schwarzer Rassismus verschärft! Unter: <https://www.antidiskriminierung.org/pressemitteilungen/2020/7/14/pm-zwischenbilanz-der-pandemie-Anti-Schwarzer-rassismus-verschraeft> Stand 15.02.2022
- ADS (2019).** Gleiche Rechte, gleiche Chancen. Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2019.html> Stand 15.02.2022
- ADS (2019).** Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule. Unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden-diskriminierung-an-schulen-erkennen-u-vermeiden.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden-diskriminierung-an-schulen-erkennen-u-vermeiden.pdf?__blob=publicationFile&v=4) Stand 19.12.2020
- ADS (2015).** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. Unter: [https://www.diversity-institut.info/downloads/Handout\\_Diskriminierungserfahrung.pdf](https://www.diversity-institut.info/downloads/Handout_Diskriminierungserfahrung.pdf) Stand 15.02.2022
- ADS (2010).** Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse, S. 20 – 27. Unter: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Mehrdimensionale\\_Diskriminierung\\_jur\\_Analyse.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Mehrdimensionale_Diskriminierung_jur_Analyse.pdf?__blob=publicationFile) Stand 15.02.2022
- ADS (2015).** Antidiskriminierungsstelle für Streichung von „Rasse“ aus dem Grundgesetz. Unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/\\_Archiv/2015/verfassung-grundgesetz-20150309.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/_Archiv/2015/verfassung-grundgesetz-20150309.html) Stand 15.02.2022
- Aden-Ugbomah, Maria Theresia C. (Pädagogisches Zentrum Aachen e.V.).** Kinder und Jugendliche afrikanischer Herkunft in Deutschland. Unter: <http://www.afrika-kultur-zentrum.de/aktiv/jugendkongress/Kinder%20und%20Jugendliche%20afrikanischer%20Herkunft%20in%20Deutschland.pdf> Stand 16.02.2022
- Afrozensus (2020).** Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afro-diasporischer Menschen in Deutschland. <https://afrozensus.de/reports/2020/Afrozensus-2020.pdf> Stand 08.03.2022
- Ahlheim, Klaus und Heger, Bardo (2000).** Der unbequeme Fremde. Fremdenfeindlichkeit in Deutschland. Empirische Befunde 2. Auflage Schwalbach: Wochenschauverlag.
- Akala, Adedayo (2020).** Cost Of Racism: U.S. Economy Lost \$16 Trillion Because Of Discrimination, Bank Says. Unter: <https://www.npr.org/sections/live-updates-protests-for-racial-justice/2020/09/23/916022472/cost-of-racism-u-s-economy-lost-16-trillion-because-of-discrimination-bank-says?t=1646950887790> Stand 08.03.2022

- Amesberger, H. und Halbmayr, B. (2008).** Das Privileg der Unsichtbarkeit: Rassismus unter dem Blickwinkel von Weißsein und Dominanzkultur (Studienreihe Konfliktforschung, Bd. 22). Wien: new academic press.
- Amjahid, Mohamed (2020).** Historisch tief verwoben. System zur Privilegierung weißer Menschen: Anders als gelegentlich behauptet gibt es „umgekehrten Rassismus“ logisch und historisch nicht. Unter: <https://taz.de/Rassismus-als-Sys-tem/!5702380/> Stand 16.02.2022
- Amjahid, Mohamed (2017).** Unter Weissen. Was es heißt privilegiert zu sein. München, Berlin: Carl Hanser Verlag.
- Alicke, Tina, Heisig, Sandra, Moisl, Dominique, Prause, Judith und Rexfürroth, Miriam (2009).** Resilienz und Bewältigungsstrategien von Jungen Menschen mit Migrationshintergrund beim Übergang von Schule in Ausbildung. Unter: [https://www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/Endbericht\\_Resilienz\\_Internet.pdf](https://www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/Endbericht_Resilienz_Internet.pdf) Stand 16.02.2022
- Albrecht, Marianne (2017).** Rassismus und Sprache. (Hintergrund- und Diskussionspapier). Minden: Bund für Soziale Verteidigung e.V. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-53074-9> Stand 16.02.2022
- Alexander, Katharina (2019).** Schwarze Männer belästigen weiße Frauen – Solche Bilder sind gefährlich. Unter: <https://ze.tt/schwarze-maenner-belaestigen-weisse-frauen-solche-bilder-sind-gefaehrlich> Stand 21.01.2020
- Alexopoulou, Maria (2018).** Rassismus als Kontinuitätslinie in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Unter: <https://www.bpb.de/apuz/275884/rassismus-als-kontinuitaetslinie-in-der-geschichte-der-bundesrepublik-deutschland> Stand 15.02.2022
- Apraku, Josephine, Deutsches Hygiene-Museum (2019).** Rassismus — Was ist darunter zu verstehen. In: Die Erfindung von Menschenrasse. Eine Handreichung für die Schule.? Unter: [https://www.netzwerk-courage.de/downloads/20190221\\_Rassismus\\_Broschuere\\_Web.pdf](https://www.netzwerk-courage.de/downloads/20190221_Rassismus_Broschuere_Web.pdf) Stand 16.02.2022
- Aeppli, J., Gasser, L., Gutzwiller, E. und Tettenborn, A. (2016).** Empirisches wissenschaftliches Arbeiten. Ein Studienbuch für die Bildungswissenschaften. 4. Auflage. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Ahyoud, Nasiha, Aikins, Joshua Kyesi, Bartsch, Sameria, Bechert, Naomi, Gyamerah, Daniel und Wagner, Lucienne (2018).** Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hrsg.), Berlin. Unter: [https://www.kiwit.org/media/material-downloads/antidiskriminierungs\\_-\\_gleichstellungsdaten\\_-\\_einfuehrung.pdf](https://www.kiwit.org/media/material-downloads/antidiskriminierungs_-_gleichstellungsdaten_-_einfuehrung.pdf) Stand 02.07.2021
- Auma, Maureen Maisha, Kinder, Katja und Piesche, Peggy (2019).** Broschüre zur öffentlichen Anhörung vom 16.10.2018, im Berliner Konsultationsprozesses 2018 „Die Sichtbarmachung der Diskriminierung und der sozialen Resilienz Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin“. Berlin: Selbstverlag
- Auma, Maisha Maureen (2018).** Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis. Berlin: Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.
- Aumüller, Jutta (2016).** Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Gütersloh. Unter: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28\\_Einwanderung\\_und\\_Vielfalt/Studie\\_IB\\_Arbeitsmarktintegration\\_Fluechtlinge\\_2016.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf) Stand 16.02.2022

- ARD Deutschland TREND August (2018).** Studie zur politischen Stimmung im Auftrag der ARD-Tagesthemen und der Tageszeitung Die Welt. Unter: [https://www.infratest-dimap.de/fileadmin/user\\_upload/dt1808\\_bericht.pdf](https://www.infratest-dimap.de/fileadmin/user_upload/dt1808_bericht.pdf) Stand 16.02.2022
- Arzu, Çiçek, Heinemann, Alisha und Mecheril, Paul (2014).** Warum Rede, die direkt oder indirekt rassistische Unterscheidungen aufruft, verletzen kann. Unmittelbare, mittelbare und sekundäre Rassismuserfahrungen. Unter: <https://www.menschenrechte-koeln.de/images/stories/uploads/2014/Berichte/April/artikel%20mecheril.pdf> Stand 16.02.2022
- Arndt, Susan (2006).** Impressionen. Rassismus und der deutsche Afrikadiskurs. In: Susan Arndt (Hrsg.) (2006): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Studienausgabe. Münster: Unrast-Verlag.
- Arndt, Susan und Hornscheidt, Antje (Hrsg) 2006)).** Afrika und die deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast Verlag
- Arndt, Susan (2009).** Weißsein. Die verkannte Strukturkategorie Europas und Deutschlands. In: Eggers, Maureen Maisha; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy; Arndt, Susan (Hrsg.). Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. 2. überarbeitete Auflage. Münster: Unrast-Verlag.
- Arndt, Susan (2009).** Rassen gibt es nicht, wohl aber die symbolische Ordnung von Rasse. Der *Racial Turn* als Gegennarrativ zur Verleugnung und Hierarchisierung von Rassismus. In: Eggers, Maureen Maisha; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy; Arndt, Susan (Hrsg.). Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. 2. überarbeitete Auflage. Münster: Unrast-Verlag.
- Arndt, Susan (2011).** Rassismus. In: Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja [Hrsg.]: Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K) Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Unrast-Verlag: Münster.
- Arndt, Susan (2012).** Was ist Anti-Schwarzen-Rassismus? Die 101 wichtigsten Fragen - Rassismus (S. 159). München: C.H. Beck Verlag.
- Arndt, Susan (2013).** Wenn Rassismus aus Worten spricht. Zum machtvollen Zusammenwirken von Sprache und Diskriminierung. Unter: [https://zwst-kompetenzzentrum.de/wp-content/uploads/2019/03/TB\\_WennRassismus\\_2.\\_Auf\\_lage\\_Web1.pdf](https://zwst-kompetenzzentrum.de/wp-content/uploads/2019/03/TB_WennRassismus_2._Auf_lage_Web1.pdf) Stand 16.02.2022
- Arndt, Susan (2015).** „Rassismus“, in: Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K) Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*, 2. Auflage, Münster: Unrast Verlag. S. 37 – 43.
- Attia, Iman und Keskinilic, Ozan (2016).** Antimuslimischer Rassismus in Paul Mecheril (Hrsg.): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim, Basel: Beltz. S. 168 – 182.
- Attia, Iman und Keskinilic, Ozan Z. (2017).** Rassismus und Rassismuserfahrung: Entwicklung – Formen – Ebenen. Unter: <https://www.idz-jena.de/wsdet/rassismus-und-rassismuserfahrung-entwicklung-formen-ebenen/> Stand 16.02.2022
- Ayim, May (2006).** Die afro-deutsche Minderheit. In: Susan Arndt (Hrsg.) (2006). AfrikaBilder. Studien zum Rassismus in Deutschland. Studienausgabe. Münster: Unrast-Verlag
- Baier, Dirk und Rabold, Susann (2011).** Afrikanische Jugendliche in Deutschland: Zum Stand ihrer Integration. Unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/26008> Stand 16.02.2022
- BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2015).** Migrationsbericht 2013, Nürnberg



- BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018).** Die Integrationsarbeit des Bundesamts. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Unter: [https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/integration\\_node.html](https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/integration_node.html) Stand 18.02.2022
- Baumann, Anne-Luise, Egenberger, Vera und Supik, Linda (2018).** Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Baum, Carla und Franzke, Anna (2020).** „Weisse Hassen Es, Ihr Selbstbild Beschädigt Zu Sehen. Privilegien sind das Lebensthema von Peggy McIntosh. Sie erklärt weißen Menschen Rassismus, indem sie ihren eigenen seziert. Die 85-Jährige versteht die Wut der Jungen. Unter: <https://www.zeit.de/campus/2020-07/white-privilege-rassismus-peggy-mcintosh-aktivistin-weisse-privilegien> Stand 15.02.2022
- Baraulina, Tatjana, Borchers, Kevin und Schmid, Susanne (2008).** Afrikanische Einwanderung nach Deutschland. Abwanderung von Intelligenz, Entwertung von Qualifikationen, Folgen für die Herkunftsländer. Unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/20588/ssoar-sofid-2008-migration-und-ethnische-minderheiten-20082-baraulina-et-al-afrikanische-einwanderung-nach-deutschland-.pdf?sequence=1> Stand 16.02.2022
- Barthels, Inga (2020).** Deutsch und Undeutsch. Deutschland hat seinen Kolonialismus nicht wirklich aufgearbeitet, meint die US-Forscherin Fatima El-Tayeb. Darum erkenne die Gesellschaft ihren strukturellen Rassismus nicht. Unter: <https://www.tagesspiegel.de/wissen/rassismus-in-deutschland-deutsch-und-undeutsch/19996888.html> Stand 19.02.2022
- Battisti, Michelle und Felbermayr, Gabriel (2015).** Migranten im deutschen Arbeitsmarkt: Löhne, Arbeitslosigkeit, Erwerbsquoten; ifo Schnelldienst, ISSN 0018 – 974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, Vol. 68, Iss. 20, S. 39 – 47. Unter: <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2015-20-battisti-felbermayr-fluechtlinge-2015-10-29.pdf> Stand 16.02.2022
- Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2016).** Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Unter: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/992814/729998/fdcd6fab942558386be0d47d9add51bb/11-lagebericht-09-12-2016-download-baib-data.pdf> Stand 16.02.2022
- Becher, Lena (2019).** Faktencheck: Falsche Zahlen und irreführende Berichterstattung zum Migrationshintergrund von Arbeitslosen. Unter: <https://www.blickpunkt-wiso.de/post/faktencheck-falsche-zahlen-und-irrefuehrende-berichterstattung-zum-migrationshintergrund-von-arbeitslosen--2337.html> Stand 16.02.2022
- Beicht, Ursula (2017).** Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. Unter: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8331> Stand 16.02.2022
- Beicht, Ursula und Walden, Günther (2018).** BIBB Report 6/2018 – Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierender Ausbildung. Unter: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/9391> Stand 16.02.2022
- Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017).** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.
- Benbrahim, Karima (2015).** Empowerment als Handlungsstrategie gegen Rassismus und Diskriminierung. In: Rolf Knieper in Zusammenarbeit mit Elizaveta Khan (Hrsg.): Projekt DIMENSIONEN. Der NSU und seine Auswirkungen auf die

Migrationsgesellschaft. Ein Methodenreader für Multiplikator\_innen in der Jugend- und Bildungsarbeit. Herausgegeben im Auftrag des IDA e. V., Düsseldorf 2015.

**Benbrahim, Karima (2019).** Rassismus (be)trifft uns ALLE – Rassismuskritische Perspektiven in der Bildungsarbeit. Unter: [https://www.vielfalt-mediathek.de/data/karima\\_benbrahim\\_rassismus\\_betrifft\\_uns\\_alle\\_rassismuskritische\\_perspektiven\\_in\\_der\\_bildungsarbeit\\_vielfalt\\_mediathek\\_1.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/data/karima_benbrahim_rassismus_betrifft_uns_alle_rassismuskritische_perspektiven_in_der_bildungsarbeit_vielfalt_mediathek_1.pdf) Stand 16.02.2022

**Bendel, Petra (2017).** Alter Wein in neuen Schläuchen? Integrationskonzepte vor der Bundeswahl. Unter: <https://www.bpb.de/apuz/251211/alter-wein-in-neuen-schlaeuchen-integrationskonzepte-vor-der-bundestagswahl> Stand 16.02.2022

**Benndorf, Rolf (2008).** Lebensperspektive Deutschland. Afrikanerinnen und Afrikaner in Deutschland und ihre gesellschaftliche Integration. Marburg: Tectum Verlag.

**Benndorf, Rolf (2010).** Zur Integration von Migrantinnen und Migranten subsaharischer Nationalität in Deutschland. Unter: [http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_32966-544-1-30.pdf?121204154202](http://www.kas.de/wf/doc/kas_32966-544-1-30.pdf?121204154202) Stand 16.02.2022

**Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2009).** Ungenutzte Potenziale: Zur Lage der Integration in Deutschland, S. 25

**Bertelsmann Stiftung (2015).** Willkommenskultur in Deutschland. Entwicklungen und Herausforderungen. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland. Unter: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/Emnid\\_Willkommenskultur\\_2015\\_BST.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Emnid_Willkommenskultur_2015_BST.pdf) Stand 16.02.2022

**Bertelsmann Stiftung (2019).** Studie: Religionsmonitor – Weltanschauliche Vielfalt und Demokratie. Unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/juli/religioese-toleranz-weit-verbreitet-aber-der-islam-wird-nicht-einbezogen/> Stand 16.02.2022

**Beutke, Mirjam und Kotzur, Patrick (2015).** Faktensammlung Diskriminierung. Programm Integration und Bildung der Bertelsmann Stiftung. Unter: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28\\_Einwanderung\\_und\\_Vielfalt/Faktensammlung\\_Diskriminierung\\_BSt\\_2015.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Faktensammlung_Diskriminierung_BSt_2015.pdf) Stand 16.02.2022

**Bon-Maury, Gilles, Bourneau, Catherine, Dherbécourt, Clément, Diallo, Adama, Flamand, Jean, Gilles, Christel und Trannoy, Alain (2016).** Le coût économique des discriminations. Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et au ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports. Unter: [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/19-09-2016\\_fs\\_rapport\\_cout\\_economique\\_des\\_discriminations\\_final\\_web.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/19-09-2016_fs_rapport_cout_economique_des_discriminations_final_web.pdf) Stand 08.03.2022

**Bonefeld, Meike, Dickhäuser, Oliver, Praetorius, Anna-Katharina, Dresel, Markus und Janke, Stefan (2017).** Migrationsbedingte Disparitäten in der Notenvergabe nach dem Übergang auf das Gymnasium. Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF): Universität Mannheim, Universität Augsburg. Unter: [http://www.dipf-docs.de/volltexte/2019/15861/pdf/ZEPP\\_1-17\\_Praetorius\\_et\\_al\\_A.pdf](http://www.dipf-docs.de/volltexte/2019/15861/pdf/ZEPP_1-17_Praetorius_et_al_A.pdf) Stand 16.02.2022

**Bonilla-Silva, Eduardo, Goar, Caria und Embrick, David. G (2006).** *When Whites Flock Together: The Social Psychology of White Habitus*. Unter: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1163/156916306777835268?journalCode=crsb> Stand 16.02.2022

**Bonilla-Silva, Eduardo und Embrick, G. David (2007).** *Every Place Has a Ghetto...: The Significance of Whites' Social and Residential Segregation*. *Symbolic Interaction*, Vol. 30, Issue 3, pp. 323–345, ISSN 0195 – 6086, electronic ISSN 1533 – 8665. © 2007 by the Society for the Study of Symbolic Interaction. All rights reserved. Please direct all

requests for permission to photocopy or reproduce article content through the University of California Press's Rights and Permissions website, at <http://www.ucpressjournals.com/reprintinfo.asp> DOI: 10.1525/si.2007.30.3.323.

**Bonilla-Silva, Eduardo (2006):** *Racism without racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in the United States (2nd edition)*. New York: Rowman & Littlefield.

**Bostanci, Seyran und Kontzi, Nele (2013).** Sprache und Identitätsentwicklung bei Kindern. Zum pädagogischen Umgang mit diskriminierender Sprache. Unter: <https://www.dtpdp.com/wp-content/uploads/2015/12/broschuere-wenn-rassismus-aus-worten-spricht.pdf> Stand 15.02.2022

**Bönkost, Jule und Apraku, Josephine (2016).** Kolonialismus und Kolonialrassismus in der Bildungsarbeit. Unter: [https://www.vielfalt-mediathek.de/media/expertise\\_kolonialismus\\_und\\_kolonialrassismus\\_in\\_der\\_bildungsarbeit.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/media/expertise_kolonialismus_und_kolonialrassismus_in_der_bildungsarbeit.pdf) Stand 16.02.2022

**Bönkost, Jule (2017).** Rassismusrelevante Emotionen weißer Lernender als Herausforderung diversitätsbewusster Lehre. Unter: [https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/\\_content/pdf/Boenkost-2018\\_barrierefrei.pdf](https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Boenkost-2018_barrierefrei.pdf) Stand 16.02.2022

**Bönkost, Jule (2017).** Normalisierung weißer Emotionen als Strategie rassismuskritischer Bildungsarbeit. Berlin: Institut für diskriminierungsfreie Bildung. Unter: <https://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2020/04/Normalisierung-weißer-Emotionen-als-Strategie-rassismuskritischer-Bildungsarbeit.pdf> Stand 16.02.2022

**Bönkost, Jule (2019).** Kolonialismus und Kolonialrassismus im Schulunterricht. Unter: [https://www.planet-wissen.de/natur/flu-esse\\_und\\_seen/kongo/pwiekampfundiekongoschaetze100.html](https://www.planet-wissen.de/natur/flu-esse_und_seen/kongo/pwiekampfundiekongoschaetze100.html) Stand 16.02.2022

**Bönkost, Jule (2018).** Hintergrundinformationen Rassismus. Unter: [https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/05/Comic-Handreichung\\_Rassismus\\_ist\\_kein\\_Randproblem.pdf](https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/05/Comic-Handreichung_Rassismus_ist_kein_Randproblem.pdf) Stand 16.02.2022

**Bönkost, Jule (2019).** Rassismus ist kein Randproblem. Unter: [https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/05/Comic-Handreichung\\_Rassismus\\_ist\\_kein\\_Randproblem.pdf](https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/05/Comic-Handreichung_Rassismus_ist_kein_Randproblem.pdf) Stand 16.02.2022

**Bönkost, Jule (2020).** Rassismus hinter den Kulissen - Wenn Weiße unter sich sind. Unter: [https://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2016/07/IDB-Paper-No-8\\_Rassismus-hinter-den-Kulissen.pdf](https://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2016/07/IDB-Paper-No-8_Rassismus-hinter-den-Kulissen.pdf) Stand 16.02.2022

**Broden, Anne und Mecheril, Paul (2008).** Migrationsgesellschaftliche Re-Präsentationen. Eine Einführung. In: Dies. (Hrsg.): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. IDA- NRW. Düsseldorf, S. 7 – 28

**Bröse, Johanna (2018).** Antimuslimischer Rassismus. Funktionsweisen und aktuelle Entwicklungen. In: Blank, Beate, Gögercin, Süleyman, Sauer, E. Karin, Schramkowski, Barbara (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen, Konzepte und Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS.

**Brussig, Martin, Frings, Dorothee und Kirsch, Johannes (2019).** Diskriminierungsrisiken in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Berlin: ADS

**Bundesamt für Verfassungsschutz (2019).** Rechtsextremistisches Personenpotenzial (Gesamtübersicht). Unter: <https://www.verfassungsschutz.de/de/arbeitsfelder/af-rechtsextremismus/zahlen-und-fakten-rechtsextremismus/rechtsextremistische-straf-und-gewalttaten-2019> Stand 16.02.2022

**Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010).** Leitfaden für diskriminierungsfreie Sprache, Handlungen, Bild Darstellungen. Unter: [https://www.textil.uni-osnabrueck.de/fileadmin/PDFs\\_Textil/Wissenschaftliches\\_Arbeiten/Praxisleitfaden\\_nicht\\_diskriminierende\\_Sprache.pdf](https://www.textil.uni-osnabrueck.de/fileadmin/PDFs_Textil/Wissenschaftliches_Arbeiten/Praxisleitfaden_nicht_diskriminierende_Sprache.pdf) Stand 16.02.2022

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019).** Arbeitsmarktintegration ist Kernaufgabe. Unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/foerderung-migranten.html> Stand 16.02.2022
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017).** Das Entgelttransparenzgesetz. Ein Leitfaden für Arbeitsgeber sowie für Betriebs- und Personalräte. Berlin, Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021).** Zweites Führungspositionen-Gesetz - FüPoG II. Unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226> Stand 07.03.2022
- Bundeszentrale für politische Bildung (2019).** Bevölkerung mit Migrationshintergrund I: In absoluten Zahlen, Anteile an der Gesamtbevölkerung in Prozent, 2018. Unter: <https://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/migrationshintergrund-i> Stand 16.02.2022
- Bundeszentrale für politische Bildung (2014).** Was ist gemeint mit „Populismus“? Unter: <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/das-junge-politik-lexikon/161513/populismus> Stand 16.02.2022
- Bundschuh, Stephan (2019).** Wer vom Rassismus nicht sprechen will, sollte vom Rechtsextremismus schweigen. Perspektiven unserer Arbeit. Unter: [https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/reader/Jubilaeumsmagazin\\_IDA-NRW.pdf](https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/reader/Jubilaeumsmagazin_IDA-NRW.pdf) <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsfoerderung/foerderung-migranten.html>
- Büro der zentralen Frauenbeauftragten an der Humboldt-Universität zu Berlin (2019).** Sprache ist vielfältig – Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache unter: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf> Stand 16.02.2022
- Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. (BUG) (2016).** Grundsätze zur Erhebung von Gleichheits- und Partizipationsdaten in Deutschland. Unter: [https://bug-ev.org/fileadmin/user\\_upload/Ausdruckversion\\_Gleichheits-\\_und\\_Partizipationsdaten.pdf](https://bug-ev.org/fileadmin/user_upload/Ausdruckversion_Gleichheits-_und_Partizipationsdaten.pdf) Stand 16.02.2022
- Cantzen, Rolf (2017).** Unheilbare Kontinuität. Unter [https://www.deutschlandfunk.de/die-lange-nacht-ueber-deutschen-kolonialismus-unheilvolle.704.de.html?dram:article\\_id=374916](https://www.deutschlandfunk.de/die-lange-nacht-ueber-deutschen-kolonialismus-unheilvolle.704.de.html?dram:article_id=374916) Stand 16.02.2022
- Castro Varela, María do Mar (2019).** Rassistische Sprechpraxen-Kontinuitäten und Widerstand. Unter: [https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/ueberblick/Ueberblick022019\\_3.pdf](https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/ueberblick/Ueberblick022019_3.pdf) Stand 16.02.2022
- Center for Intersectional Justice e.V. (CIJ) (2019).** Intersektionalität in Deutschland, Chancen, Lücken und Herausforderungen, September 2019, Berlin.
- CentrePiece Spring (2019).** Measuring the economic costs of discrimination: insights from Nazi Germany. The US travel ban on people from several Muslim-majority countries sparked an outcry from businesses about their ability to recruit and retain talent. Kilian Huber, Volker Lindenthal and Fabian Waldinger analyse the effect of the Nazis' purge of Jewish managers from German firms to understand the economic consequences of such discriminatory policies. Unter: <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/cp549.pdf> Stand 08.03.2020
- Czerny, Fiorentina (2019).** Fremdenfeindlichkeit oder Rassismus? Unter: <https://www.jetzt.de/politik/fremdenfeindlichkeit-oder-rassismus-das-richtige-wort> Stand 16.02.2022
- Chebu, Anne (2016).** Einleitung zum Schwarz sein. Münster: Unrast-Verlag.
- Czollek, Leah Carola, Perko Gudrun, Kaszner, Corinne und Czollek, Max (2019).** Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorie, Training, Methoden, Übungen. 2. Auflage. Weinheim Basel: Beltz Juventa.

- Dania, Sue (2018).** Schwarze Deutsche Geschichte. *Black History*. Zwischen Stereotypen und Selbstermächtigung – Einige Aspekte der Geschichte Schwarzer Menschen in Deutschland. Unter: [https://archiv.akweb.de/ak\\_s/ak635/40.htm](https://archiv.akweb.de/ak_s/ak635/40.htm) Stand 16.02.2022
- Decker, Oliver, Kiess, Johannes und Brähler, Elmar (2012).** Die Mitte im Umbruch. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Unter: <https://www.fes.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=40930&to-ken=ed2192cf762d370ee417f413b43ae32ff4ad401f> Stand 16.02.2022
- Dengler, Pascal und Foroutan, Naika (2017).** „Die Aufarbeitung des NSU als deutscher Stephen-Lawrence-Moment? – Thematisierung von institutionellem Rassismus in Deutschland und Großbritannien“, in: Fereidooni, Karim/El, Meral (Hrsg.): *Rassismuskritik und Widerstandsformen*, Wiesbaden: Springer VS. S. 429 – 446.
- der braune mob e.V. (2011).** Warum nicht „Neger“? Unter: [http://www.derbraunemob.de/shared/download/warum\\_nicht.pdf](http://www.derbraunemob.de/shared/download/warum_nicht.pdf) Stand 17.02.2022
- Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (2018).** Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland. Facts and Figures on the International Nature of Studies and Research in Germany. Unter: [http://www.wissenschaftweltoffen.de/publikation/wiwe\\_2018\\_verlinkt.pdf](http://www.wissenschaftweltoffen.de/publikation/wiwe_2018_verlinkt.pdf) Stand 17.02.2022
- Deutsche Welle (2020).** Wie sieht das Leben für schwarze Menschen in Deutschland wirklich aus? Unter: <https://www.dw.com/de/wie-sieht-das-leben-für-schwarze-menschen-in-deutschland-wirklich-aus/a-53545185> Stand 16.02.2022
- DGB (2010).** Jugendliche mit Migrationshintergrund: Am Arbeitsmarkt doppelt benachteiligt. Unter: [http://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/Arbeitsmarkt%20aktuell\\_Jugendliche%20mit-Migrationshintergrund%20\(2\).pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Dokumente/Arbeitsmarkt%20aktuell_Jugendliche%20mit-Migrationshintergrund%20(2).pdf) Stand 16.02.2022
- DiAngelo, Robin (2018).** *White Fragility. Why it's so hard for white people to talk about Racism*. Great Britain: Penguin Random House
- DiAngelo, Robin (2011).** *White fragility*. In: *The International Journal of Critical Pedagogy* 3 (3), S. 54 – 70.
- DiAngelo, Robin (2019).** Die meisten Weißen sehen nur expliziten Rassismus. Unter: <https://www.zeit.de/campus/2018-08/rassismus-dekonstruktion-weisssein-privileg-robin-DiAngelo> Stand 17.02.2022
- Diallo, Oumar und Zeller, Joachim (2014).** Das afropolitane Berlin. Berlin: Metropol-Verlag.
- Daimagüler, Mehmet Gürcan (2018).** Es gibt viele Menschen unter uns, die institutionellen Rassismus tagtäglich am eigenen Leibe erfahren. Unter: [https://www.idz-jena.de/fileadmin/user\\_upload/PDFS\\_WsD3/Text\\_Daimagüler.pdf](https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/PDFS_WsD3/Text_Daimagüler.pdf) Stand 16.02.2022
- Diallo, Abdou Rahime und Weule, Manfred (2014).** Afrikabilder: Kontinuitäten und Brüche. Zur Geschichte und Gegenwart des kolonialen Blicks in der deutschen Medienlandschaft. Unter: <https://www.projekt-afrika-gibt-es-nicht.de/modul-02/> Stand 17.02.2022
- Dieckmann, Janine (2017).** Was ist Diskriminierung? Über illegitime Ungleichbehandlung, Demokratie und Sand im Getriebe. Unter: <https://www.idz-jena.de/wsddet/wsd1-12/> Stand 17.02.2022
- Dieckmann, Janine, Geschke, Daniel, Braune, Ina (2017).** Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und Gesellschaft. Unter: <https://www.idz-jena.de/wsddet/wsd2-4/> Stand 12.02.2022

- Digoh-Ersoy, Laura und Thompson, Vanessa Eileen (2016).** Schwarze Geschichte, Rassismuskritik und (Selbst-)Organisation in Deutschland. Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA). Düsseldorf: Düssel-Druck & Verlag GmbH.
- Dittmar, Vera (2016).** Die Potenziale der Jobcenter zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit migrationsorientierten Ressourcen und Bedarfen. Dissertation. Universität Duisburg-Essen, Duisburg.
- Donkor, Tatjana (2015).** Einfluss von Alltagsrassismus auf die Gesundheit von Menschen mit Migrationshintergrund. Unter: <https://www.socialnet.de/materialien/attach/285.pdf> Stand 17.02.2022
- Donner, Susanne (2015).** Entwurzelt: Die Last der Migration. Unter: <https://www.dasgehirn.info/handeln/wir-und-die-andere/entwurzelt-die-last-der-migration> Stand 17.02.2022
- Dugalski, Artur, Lara, Carolina und Hamsa, Malik (2013).** Farbenblindheit ist auch keine Lösung. *Critical Whiteness* ist ein sinnvolles Werkzeug zur Rassismuskritik. In: Verein für politische Bildung und Analyse und Kritik e.V. (Hrsg.) *Critical Whiteness*. Debatte um antirassistische Politik und nichtdiskriminierende Sprache. Hamburg: ak - analyse & kritik, 9 – 10.
- Dürr, Tina und Becker, Reiner (Hg., 2019).** Leerstelle Rassismus. Analysen und Handlungsmöglichkeiten nach dem NSU. Frankfurt am Main: Wochenschau.
- Edwards, Jared F. (2017).** *Color-blind racial attitudes: Microaggressions in the context of racism and White privilege*, *Administrative Issues Journal*: Vol. 7 : Iss. 1 , Article 2. Available at: <https://dc.swosu.edu/aij/vol7/iss1/2>
- Eddo-Lodge, Reni (2018).** *Why I'm no longer talking about race*. London: Bloomsbury Publishing
- Eddo-Lodge, Reni (2020).** *Why I'm no longer talking to white people about race*. Unter: <https://www.theguardian.com/world/2017/may/30/why-im-no-longer-talking-to-white-people-about-race> Stand 17.02.2022
- Efionayi-Mäder, Denise und Ruedin, Didier (2017).** Anti-Schwarzen-Rassismus in der Schweiz - eine Bestandsaufnahme. Université de Neuchâtel, Institut SFM, Rue Abram Louis-Breguet 2, 2000 Neuchâtel T +41 32 718 39 20, secretariat.sfm@unine.ch, migration-population.ch.
- Eggers, Maureen Maisha (2009).** Ein Schwarzes Wissensarchiv. In: Eggers, Maureen Maisha; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy; Arndt, Susan (Hrsg.). *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. 2. überarbeitete Auflage. Münster: Unrast-Verlag. S. 18 – 21
- Eggers (Auma), Maisha-Maureen (2004).** Schwarze Identität, Transkulturalität und die Aufgabe politischer Bildungsarbeit. Unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59476/transkulturalitaet> Stand 17.02.2022
- Eggers (Auma), Maisha-Maureen (2006).** Positive Eigenbilder. Die Diaspora als zentrale Referenz, Identitätsspektren und Zusammenschlüsse. Unter: <https://heimatkunde.boell.de/de/2006/05/01/positive-eigenbilder-die-diaspora-als-zentrale-referenz-identitaetsspektren-und> Stand 15.02.2022
- Eggers (Auma), Maisha-Maureen (2013).** *Diversity Matters*: Thematisierungen von Gleichheit und Differenz in der rassismuskritischen Bildungs- und Sozialen Arbeit. Unter: [https://www.hs-magdeburg.de/fileadmin/user\\_upload/Fachbereiche/AHW/files/ringvorlesungen/eggers.pdf](https://www.hs-magdeburg.de/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/AHW/files/ringvorlesungen/eggers.pdf) Stand 15.02.2022
- Egger, Thomas, Bauer, Tobias, Künzi, Kilian (2003).** Arbeitswelt ohne Diskriminierung. Unter: [https://www.buero-bass.ch/fileadmin/Files/2003/edi\\_2003\\_arbeitswelt\\_ohne\\_diskriminierung\\_de.pdf](https://www.buero-bass.ch/fileadmin/Files/2003/edi_2003_arbeitswelt_ohne_diskriminierung_de.pdf) Stand 08.03.2022

- Ekamba, Raphael (2016).** Institutioneller Rassismus in Deutschland: Erscheinungsformen, Auswirkungen und Gegenstrategien. Coburg.
- Elliesen, Tillmann (2019).** Meine Angst vor dem Schwarzen Mann. Unter: <https://www.welt-sichten.org/artikel/35701/meine-angst-vor-dem-schwarzen-mann> Stand 17.02.2022
- El-Mafaalani, Aladin (2019).** Alle an einem Tisch. Identitätspolitik und die Paradoxen Verhältnisse zwischen Teilhabe und Diskriminierung-Essay. Unter: <https://www.bpb.de/apuz/286512/alle-an-einem-tisch-identitaetspolitik-und-die-paradoxen-verhaeltnisse-zwischen-teilhabe-und-diskriminierung> Stand 17.02.2022
- El-Mafaalani, Aladin (2018).** Von Ali und Andreas. Ursachen und Formen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und Lösungsansätze. Unter: [https://www.kiwit.org/media/material-downloads/2018\\_01\\_iq\\_konkret.pdf](https://www.kiwit.org/media/material-downloads/2018_01_iq_konkret.pdf) Stand 17.02.2022
- El-Mafaalani, Aladin (2018).** Eine Differenzierung von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt. In IQ-Konkret FACHMAGAZIN: Teilhabe statt Diskriminierung. Für eine Diskriminierungsfreien Arbeitsmarkt. Unter: [https://www.kiwit.org/media/material-downloads/2018\\_01\\_iq\\_konkret.pdf](https://www.kiwit.org/media/material-downloads/2018_01_iq_konkret.pdf) Stand 18.02.2022
- Elwert, Annika und Elwert, Frederik (2011).** Qualifikation, Entwertung, Diskriminierung. Zur Arbeitsmarktintegration von Migranten aus dem subsaharischen Afrika und ihrer Erklärung. Unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/26008> Stand 17.02.2022
- EMN/BAMF (Europäisches Migrationsnetzwerk/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017).** Migration, Integration, Asyl. Politische Entwicklungen in Deutschland 2016. Jährlicher Bericht der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Nürnberg: BAMF
- Emcke, Carolin (2016):** Gegen den Hass. Frankfurt am Main: S. Fischer Verlag.
- Erberling, Björn, Hoffmann, Alexander und Knieper, Rolf (2015).** Institutioneller Rassismus – was machen, wenn der Staat Rassismus produziert. In: Rolf Knieper in Zusammenarbeit mit Elizaveta Khan (Hrsg.): Projekt DIMENSIONEN. Der NSU und seine Auswirkungen auf die Migrationsgesellschaft. Ein Methodenreader für Multiplikator\_innen in der Jugend- und Bildungsarbeit. Herausgegeben im Auftrag des IDA e. V., Düsseldorf 2015.
- Essed, Philomena (1994).** *Understanding everyday racism. An interdisciplinary theory.* Newbury Park: Sage Publications.
- Essed, Philomena (2008).** *Everyday racism.* In: John H. Moore (Hrsg.): *Encyclopedia of race and racism.* Detroit, Florence: Macmillan Cengage Learning. S. 447 – 449. Online abrufbar auf: <http://eng1020detroit.pbworks.com/w/file/51675090/Everyday> Stand 17.02.2022
- Eußner, Annika, Mayer, Matthias, Walther, Claudi und Bertelsmann Stiftung (2016).** Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Wieso sie wichtig ist und wie sie gelingen kann. Unter: <https://www.wegweiser-kommune.de/documents/10184/28794/Arbeitsmarktintegration+von+Flüchtlingen.pdf/0cb7e541-540c-489e-8c99-3b5ac2eb815d> Stand 12.02.2022
- Fatoba, Kemi (2017).** Diskriminierung am Arbeitsplatz Unsere Autorin wird im Büro ständig auf ihre Hautfarbe angesprochen. Für Diversität- Kampagnen ihrer Arbeitgeber will sie nicht herhalten. Unter: <https://www.zeit.de/arbeit/2017-10/diskriminierung-arbeitsplatz-rassismus-hautfarbe> Stand 18.02.2022
- Fereidooni, Karim und Massumi, Mona (2015):** Rassismuskritik in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrer. Bundeszentrale für politische Bildung. Unter: <https://www.bpb.de/apuz/212364/rassismuskritik-in-der-lehrerbildung?p=all> Stand 22.03.2020



**Fischer, Florian (2016):** Weiß und Männlich. Freiwillig? Was Rassismus und Sexismus mit mir zu tun und was sie mit mir gemacht haben. In: quix – kollektiv für kritische bildungsarbeit (Hrsg.) Willst du mit mir gehen? Kreuze an. queer\_feministisch | rassismuskritisch | intersektional. Gender\_Sexualitäten\_Begehren in der machtkritischen und entwicklungspolitischen Bildungsarbeit. Wien. Druckerei Wien, S. 40 – 43.

**Flick, Uwe (2010).** Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

**Flick, Uwe, Kardorf, Ernst von und Steinke, Ines (2004).** Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In: Flick, Uwe; Kardorf, Ernst von; Steinke, Ines (Hg., 2004): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 3. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

**Flick, Uwe (2014).** Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. In: Baur, N. / Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 411 – 425.

**Flick, Uwe (2016).** Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 7. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

**Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR 2014).** Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Unter: [https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf\\_import/SVR-FB\\_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf](https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf) Stand 17.02.2022

**Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR 2018).** Wo kommen Sie eigentlich *ursprünglich* her? Diskriminierungserfahrungen und phänotypische Differenz in Deutschland. Unter: [https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3\\_Publikationen/2018/Januar/SVR-FB\\_Diskriminierungserfahrungen\\_1\\_.pdf](https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/2018/Januar/SVR-FB_Diskriminierungserfahrungen_1_.pdf) Stand 17.02.2022

**Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich, 2016).** Zugehörigkeit und Zugehörigkeitskriterien zur Gesellschaft im Einwanderungsland Deutschland Ergebnisse des SVR-Integrationsbarometers 2016 – Handout Unter: [https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/1\\_Nachrichten/2016\\_06/SVR\\_Handout\\_Deutschland\\_Postmigrantisch.pdf](https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/1_Nachrichten/2016_06/SVR_Handout_Deutschland_Postmigrantisch.pdf) Stand 17.02.2022

**Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich, 2018).** „Wo kommen Sie eigentlich *ursprünglich* her?“. Diskriminierungserfahrungen und phänotypische Differenz in Deutschland. Unter: [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2018/01/SVR-FB\\_Diskriminierungserfahrungen.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2018/01/SVR-FB_Diskriminierungserfahrungen.pdf) Stand 17.02.2022

**Foroutan, Naika (2019).** Die postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie. Bielefeld: Transkript Verlag.

**Foroutan, Naika (2018).** Neue Achse der politischen Unterschiede. Unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/integrations-debatte-neue-achse-der-politischen-unterschiede.990.de.html?dram:article\\_id=418329](https://www.deutschlandfunkkultur.de/integrations-debatte-neue-achse-der-politischen-unterschiede.990.de.html?dram:article_id=418329) Stand 17.02.2022

**Foroutan, Naika (2015).** Integration als Metanarrativ. Unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/205197/integration-als-metanarrativ> Stand 17.02.2022

**Foroutan, Naika (2015).** Brauchen wir den Integrationsbegriff noch? Unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/205196/brauchen-wir-den-integrationsbegriff-noch> Stand 17.02.2022



- Foroutan, Naika (2015).** Die postmigrantische Gesellschaft. Unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/205190/die-postmigrantische-gesellschaft> Stand 17.02.2022
- Foroutan, Naika (2019).** Die postmigrantische Gesellschaft. Neue Begriffe und alte Gewissheiten. Unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/naika-foroutan-die-postmigrantische-gesellschaft-neue.950.de.html?dram:article\\_id=457879](https://www.deutschlandfunkkultur.de/naika-foroutan-die-postmigrantische-gesellschaft-neue.950.de.html?dram:article_id=457879) Stand 17.02.2022
- Foroutan, Naika (2015).** Die Einheit der Verschiedenen: Integration in der postmigrantischen Gesellschaft. Unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/205183/integration-in-der-postmigrantischen-gesellschaft> Stand 17.02.2022
- Foroutan, Naika (2017).** Blick hinter den Schleier. Unter: <https://www.rosalux.de/publikation/id/14762/blick-hinter-den-schleier/> Stand 17.02.2022
- Foroutan, Naika (2020).** Rassismus in der Postmigrantischen Gesellschaft. Unter: <https://www.bpb.de/apuz/antirassismus-2020/316760/rassismus-in-der-postmigrantischen-gesellschaft> Stand 17.02.2022
- Franke, Bernhardt (2020).** Grundrauschen der Ausgrenzung. Der Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt: Rassistische Vorfälle nehmen deutlich zu. <https://taz.de/Statistik-zu-Diskriminierung/!5691926/> Stand 17.02.2022
- Frankenberg, Ruth (1996).** Weiße Frauen, Feminismus und die Herausforderung des Antirassismus. In: Fuchs, Brigitte; Habiniger, Gabriele (1996): Rassismen und Feminismen. Differenzen, Machtverhältnisse und Solidarität zwischen Frauen. Wien: Promedia.
- Friedrichs, Jürgen (2014).** Forschungsethik. In Hella von Unger, Narimani, Petra, Rosaline M'Bayo (Hrsg., 2014): Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Reflexivität, Perspektiven, Positionen. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 81 – 91.
- Frisse, Juliane (2019).** Wer 'Fremdenfeindlichkeit' sagt, übernimmt die Sicht der Täter. Unter: <https://www.zeit.de/die-ant-wort/2019-03/rassismus-herkunft-identitaet-kommunikation> Stand 17.02.2022
- Ganter, Stephan.** Ursachen und Formen der Fremdenfeindlichkeit in der Bundesrepublik. Unter: <http://library.fes.de/full-text/asfo/00256toc.htm> Stand 17.02.2022
- Gaspar, Claudia und Hollmann, Detlef (2015):** Bedeutung der Arbeit Ein Kooperationsprojekt von GfK Verein und Bertelsmann Stiftung. unter: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Bedeutung\\_der\\_Arbeit\\_final\\_160114.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Bedeutung_der_Arbeit_final_160114.pdf) Stand 17.02.2022
- Garschagen, Theresa (2015).** Was ist *Critical Whiteness*? Unter: <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-critical-whiteness.html> Stand 12.02.2022
- Gaul, Simone und Vooren, Christian (2020).** Endlich sichtbar. Der Afrozensus soll der schwarzen Community mehr Sichtbarkeit verschaffen. Die Befragung ist nicht unproblematisch – aber ein wichtiger Schritt im Kampf gegen Rassismus. Unter: <https://www.zeit.de/gesellschaft/2020-06/afrozensus-rassismus-deutschland-aufklaerung-schwarze-community> Stand 17.02.2022
- Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e. V (2020).** Rassismus im Kontext von Wirtschaft und Arbeit Bestandsaufnahme und Handlungsoptionen Unter: <https://www.gesichtzeigen.de/rassismus-im-kontext-von-wirtschaft-und-arbeit/> Stand 17.02.2022

- Geulen, Christian (2015).** Warum ist es so schwer von Rassismus zu sprechen? Unter: <https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/213691/warum-ist-es-so-schwer-von-rassismus-zu-sprechen> Stand 17.02.2022
- Geulen, Christian (2007).** Geschichte des Rassismus. München: Verlag C.H. Beck oHG.
- Giesa, Christoph (2020).** Warum und wie ich auch als Weißer über Rassismus rede – Essay. Unter: <https://www.bpb.de/a-puz/antirassismus-2020/316758/warum-und-wie-ich-auch-als-weisser-ueber-rassismus-rede> Stand 17.02.2022
- Goel, Urmila (2011).** Rassismus- und privilegienkritische Bildungsarbeit. In: Grundmann, Diana und Bernd Overwien (Hrsg.) Weltwärts pädagogisch begleiten. Erfahrungen aus der Arbeit mit Freiwilligen und Anregungen durch die Fachtagung in Bonn (18.-20.04.2011). Kassel. kassel university press, S. 24 – 31.
- Gögercin, Süleyman (2018).** Migration und migrationsbezogene Soziale Arbeit in Deutschland. Ein historischer Überblick. In Beate Blank, Süleyman Görgercin, Karin E. Sauer und Barbara Schramkowski (Hrsg.). Wiesbaden: Springer, S. 31 – 42.
- Gögercin, Süleyman (2018).** Integration und aktuelle sozialwissenschaftliche Integrationskonzepte ein Überblick. In Beate Blank, Süleyman Görgercin, Karin E. Sauer und Barbara Schramkowski (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer, S. 173 – 186.
- Gomis, Saraya (2020).** Es wird Schmerzhaft. Unter: <https://www.sueddeutsche.de/kultur/struktureller-rassismus-deutschland-interview-saraya-gomis-1.4946962> Stand 15.02.2022
- Gomis, Saraya (2020).** Der Schwarze Atlantik in Deutschland. Ein Blick zur Schnittstelle von Anti-Schwarzem Rassismus und Schule. Unter: [https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/ueberblick/Ueberblick022020.pdf](https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/ueberblick/Ueberblick022020.pdf) Stand 17.02.2022
- Gomis, Saraya (2020).** Schnittstelle von Anti-Schwarzem Rassismus und Schule. Unter: <https://www.miga-zin.de/2020/06/29/schnittstelle-Anti-Schwarzem-rassismus-schule/> Stand 17.02.2022
- Gomis, Saraya und Gymerah, Daniel (2020).** Fünf Vorschläge für eine anti-rassistische politische Agenda. Unter: <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2020-06/rassismus-Schwarze-politische-agenda-menschenrechte> Stand 17.02.2022
- Gomolla, Mechthild und Radtke, Frank-Olaf (2009).** Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gomolla, Mechthild (2008).** Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem: Theorie, Forschungsergebnisse und Handlungsperspektiven. Unter: [https://heimatkunde.boell.de/2008/02/18/institutionelle-diskriminierung-im-bildungs-und-erziehungssystem-theorie#Institutionelle\\_Diskriminierung\\_-\\_Geschichte\\_des\\_Begriffs](https://heimatkunde.boell.de/2008/02/18/institutionelle-diskriminierung-im-bildungs-und-erziehungssystem-theorie#Institutionelle_Diskriminierung_-_Geschichte_des_Begriffs) Stand 17.02.2022
- Glombik, Delphine (2011).** Rassismus und die DDR?! Repräsentationen von Rassismuserfahrungen namibischer Mädchen vor, während und nach der Wende. Eine Analyse der Autobiographien von Stefanie-Lahya Aukongo und Lucia Engombe. Projektseminararbeit. Unter: <https://www.projekte.hu-berlin.de/de/migrationddr/migration-in-die-ddr-und-brd/projekte/namibia/alt/04> Stand 17.02.2022
- Graeber, Anne (2020).** Die (un)sichtbare Norm: Was ist eigentlich White Privilege? Unter: <https://www.genderiq.de/blog/was-ist-eigentlich-white-privilege> Stand 17.02.2022
- Grill, Bartholomäus (2019).** Wir die Herrenmenschen. Unser rassistisches Erbe: Eine Reise in die deutsche Kolonialgeschichte. München: Siedler Verlag.

- Grote, Janne, Kaufmann, Margit und Koschorreck, Maïke (2013).** Rassismus und weiße Reflexionen. Eine Einleitung. Unter: [http://www.kultur.uni-bremen.de/fileadmin/redak\\_kuwi/PDFs/AfrikaBilder\\_AlltagsRassismus.pdf](http://www.kultur.uni-bremen.de/fileadmin/redak_kuwi/PDFs/AfrikaBilder_AlltagsRassismus.pdf) Stand 12.02.2022
- Günther Mey, Günther, Vock, Rubina und Ruppel, Paul S. (2015):** Das Problem-zentrierte Interview. Unter: <https://studi-lek-tor.de/tipps/qualitative-forschung/Problem-zentriertes-interview.html> Stand 15.02.2022
- Gyamerah, Daniel (2020).** „Wir brauchen einen Einblick“ Wie kann über Schwarze Menschen in Deutschland gesprochen werden, wenn es keine Datengrundlage gibt? Daniel Gyamerah über Forschung und Leere. Unter: <https://taz.de/Rassismusforscher-ueber-Afrozensus/!5677279/> Stand 15.02.2022
- Gyamerah, Daniel, Deutsche Welle (2020).** Wie sieht das Leben für schwarze Menschen in Deutschland wirklich aus? Unter: <https://www.dw.com/de/wie-sieht-das-leben-für-schwarze-menschen-in-deutschland-wirklich-aus/a-53545185> Stand 15.02.2022
- Ha, Kien Nghi (2016).** Blinde Flecken. Weiße Parallelgesellschaft oder wie rassistisch ist die Universität? Unter: <https://www.migazin.de/2016/05/10/weisse-parallelgesellschaft-oder-wie-rassistisch-ist-die-universitaet/> Stand 17.02.2022
- Hammermann, Andrea, IW Köln (2019).** Ich schaffe das - Das Prinzip der Selbstwirksamkeit. Unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/andrea-hammermann-ich-schaffe-das-das-prinzip-der-selbstwirksamkeit.html> Zugriff 07.03.2023
- Hartmann, Carina, Leicht, René und Sajons, Christoph (2018).** Institut für Mittelstandsforschung (ifm). GesellschaftsReport BW. Potenziale und Hemmnisse der Integration von Geflüchteten in den baden-württembergischen Arbeitsmarkt. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Stuttgart: Ministerium für Soziales und Integration
- Haruna, Hadija (2015).** Rassisten sind immer die Anderen. 130 Jahre Schwarze deutsche Geschichte. Unter: <https://www.e-berlin.de/aktuelles/2015/debatte-ueber-rassismus/hadija-haruna-schwarz-und-deutsch-2015.pdf> Stand 15.02.2022
- Hasters, Alice (2020).** Anti-Rassismus zum Umgang mit Alltagsrassismus in : Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 42 – 44/2020), S.04 – 07. Unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/316777/anti-rassismus> Stand 18.02.2022
- Hasters, Alice (2020):** Warum weiße Menschen so gerne gleich sind. Unter: [https://www.deutschlandfunk.de/identitaeten-7-7-warum-weisse-menschen-so-gerne-gleich-sind.1184.de.html?dram:article\\_id=466836](https://www.deutschlandfunk.de/identitaeten-7-7-warum-weisse-menschen-so-gerne-gleich-sind.1184.de.html?dram:article_id=466836) Stand 17.02.2022
- Hasters, Alice (2019).** Was Weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten. München: Hansenblau in der Carl Hanser Verlag.
- Heckmann, Friedrich (2011).** Integration und Integrationspolitik in Deutschland. efms Paper Nr. 11 unter: [http://www.Efms.uni-bamberg.de/pdf/efms\\_p11.pdf](http://www.Efms.uni-bamberg.de/pdf/efms_p11.pdf) Stand 17.02.2022
- Henkes, Christian, Krell, Christian und Dahm, Jochen (2011).** Lesebuch der sozialen Demokratie. Integration, Zuwanderung und soziale Demokratie. Unter: <https://library.fes.de/pdf-files/akademie/10934.pdf> Stand 17.02.2022
- Hieronymus, Andreas (2015).** Rassismus und strukturelle Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland. Unter: [https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier\\_rassismus\\_und\\_diskriminierung.pdf](https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_rassismus_und_diskriminierung.pdf) Stand 17.02.2022
- Hipp, Lena (2016).** Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Unter: <https://www.bpb.de/apuz/221588/ungleichheiten-und-diskriminierung-auf-dem-arbeitsmarkt> Stand 17.02.2022

- Hinrichsen, Malte und Hund, Wulf (2014).** Metamorphosen des „Mohren“. Rassistische Sprache und historischer Wandel. In: Sprache – Macht – Rassismus. Herausgegeben von Gudrun Hentges, Kristina Nottbohm, Mechtild M. Jansen, Jamila Adamou: Metropol Verlag.
- Hoa Anh Mai, Hanna (2016).** Was ist Rassismus? Was ist Alltagsrassismus? Unter: [https://www.idaev.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/publikationen/Reader/2016\\_IDA\\_Rassismuskritik.pdf](https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2016_IDA_Rassismuskritik.pdf) Stand 17.02.2022
- Hoeder, Ciani-Sophie (2020).** Totgeschwiegen ist die Tatsache, dass Schwarze Menschen schon seit Generation. Unter: <https://sz-magazin.sueddeutsche.de/willkommen-bei-mir/geschichte-afrodeutsch-88967> Stand 17.02.2022
- Hödl, Saskia (2020).** Schwarzes Leben sichtbar machen. Unter: [https://www.kiwit.org/kultur-oeffnet-welten/positionen/position\\_15296.html](https://www.kiwit.org/kultur-oeffnet-welten/positionen/position_15296.html) Stand 17.02.2022
- Hopf, Christel (2004).** Qualitative Interviews – Ein Überblick. In: In: Flick, Uwe; Kardoff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.) 2004): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 3. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Hopf, Christel (2009).** Qualitative Interviews – Ein Überblick. In: In: Flick, Uwe; Kardoff, Ernst von; Steinke, Ines (Hrsg.) 2009): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 7. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt. S. 349 – 360.
- Hormel, Ulrike und Scherr, Albert (2010).** Einleitung: Diskriminierung als gesellschaftliches Phänomen. In: Ulrike Hormel und Albert Scherr (Hrsg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften S. 7 – 20.
- Hormel, Ulrike und Scherr, Albert (2004).** Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und Interaktioneller Diskriminierung, Wiesbaden.
- Hornscheidt, Antje (Hrsg.).** Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Frankfurt. S. 387 – 395.
- Hyatt, Millay (2015).** Weißsein als Privileg. Unter: [https://www.deutschlandfunk.de/critical-whiteness-weisssein-als-privileg.1184.de.html?dram:article\\_id=315084](https://www.deutschlandfunk.de/critical-whiteness-weisssein-als-privileg.1184.de.html?dram:article_id=315084) Stand 17.02.2022
- Hygiene-Museum (2019).** Wie prägt das koloniale Erbe bis heute unsere Wahrnehmung von Menschen, Ländern und „Kulturen“? Unter: [https://www.schule.sachsen.de/download/download\\_bildung/19\\_02\\_21\\_Rassismus\\_Broschuere\\_Web.pdf](https://www.schule.sachsen.de/download/download_bildung/19_02_21_Rassismus_Broschuere_Web.pdf) Stand 17.02.2022
- Hubert, Martin (2015).** Stress in der Fremde. Warum Migranten psychisch krank werden. Unter: [https://www.swr.de/swr2/wissen/aexavarticle-swr-15400~\\_refTime-1445589000\\_-337557041218b96ceaa67b094e1e7fe24055f85b.html](https://www.swr.de/swr2/wissen/aexavarticle-swr-15400~_refTime-1445589000_-337557041218b96ceaa67b094e1e7fe24055f85b.html) Stand 17.02.2022
- Hoeder, Ciani-Sophie (2020).** Was bedeutet eigentlich Resilienz und wie hilft es uns in Zeiten von Corona? <https://rosamag.de/was-bedeutet-eigentlich-resilienz-und-wie-hilft-es-uns-in-zeiten-von-corona/> Stand 17.02.2022
- Höhne, Jutta und Buschoff, Karin (2015).** Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen. Unter: [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2015\\_05\\_hoehne.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2015_05_hoehne.pdf) Stand 17.02.2022
- ICERD Parallelbericht (2015).** Rassistische Diskriminierung in Deutschland. Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung. Unter: [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Dateien/Pakte\\_Konventionen/ICERD/icerd\\_state\\_report\\_germany\\_19\\_22\\_2013\\_parallel\\_FMR\\_Diakonie\\_2015\\_de.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/ICERD/icerd_state_report_germany_19_22_2013_parallel_FMR_Diakonie_2015_de.pdf) Stand 17.02.2022

- IQ (Netzwerk Integration durch Qualifizierung) Niedersachsen (2018).** Übersicht: Zugang zum SGB II und zur Erwerbstätigkeit für drittstaatsangehörige Ausländerinnen und Ausländer. Online: [https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabel-len\\_und\\_uebersichten/Zugang\\_SGB\\_II\\_und\\_Arbeitsmarkt.pdf](https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabel-len_und_uebersichten/Zugang_SGB_II_und_Arbeitsmarkt.pdf) Stand 17.02.2022.
- IQ (Netzwerk Integration durch Qualifizierung (2020).** Diskriminierung kommt in der Krise noch mehr zum Vorschein! Gemeinsame Erklärung des Förderprogramms IQ zu Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Unter: <https://www.netzwerk-iq.de/presse/news/meldung/diskriminierung-kommt-in-der-krise-noch-mehr-zum-vorschein> Stand 17.02.2022
- IQ (Netzwerk Integration durch Qualifizierung (2020).** Antidiskriminierung im Kontext Migration und Arbeitsmarkt. Unter: <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung/themen/antidiskriminierung> Stand 17.02.2022
- INQUA (2018).** Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. Unter: <https://inarbeit.inqa.de/DE/Informieren/Diversity-Management/Diskriminierung-von-Menschen-mit-Migrationshintergrund/diskriminierung-von-menschen-mit-migrationshintergrund.html> Stand 17.02.2022
- Iser, Gaspar Jurik und Roth, Johanna (2020).** Der Rassismus ist allgegenwärtig. Unter: <https://www.zeit.de/politik/ausland/2020-06/rassismus-usa-schwarze-menschen> Stand 17.02.2022
- Integration von Migranten in das Arbeitsleben in der EU (2017/2018).** Projekt im Rahmen des Erasmus+ Programmes BKWiW 2. Duales Berufskolleg Lahr 2017/2018 Unter: [https://www.ibg-lahr.de/fileadmin/projekte/erasmus/2017-2018/projektarbeit\\_erasmus\\_2018.pdf](https://www.ibg-lahr.de/fileadmin/projekte/erasmus/2017-2018/projektarbeit_erasmus_2018.pdf) Stand 17.02.2022
- Integrationsmonitoring der Länder (2013–2015).** [https://www.integrationsmonitoring-laender.de/sites/default/files/integrationsbericht\\_2015\\_endfassung\\_online.pdf#page=1](https://www.integrationsmonitoring-laender.de/sites/default/files/integrationsbericht_2015_endfassung_online.pdf#page=1) Stand 17.02.2022
- Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (2015).** Positionspapier zum Begriff „Rasse“. Unter: <http://isdonline.de/wp-content/uploads/2015/03/Positionspapier-der-ISD-zum-Begriff-„Rasse“-pdf> Stand 17.02.2022
- Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (2013).** Unter <http://isdonline.de/offener-brief-an-die-schulbuchverlage-westermann-schroedel-diesterweg-schoningh-winklers-gmbh/> Stand 17.02.2022
- ISD-Bund e.V.** <http://isdonline.de/kampagne-stop-racial-profiling/> Stand 17.02.2022
- Ivanova, Michela (2017).** Umgang der Migrationsanderen mit rassistischen Zugehörigkeitsordnungen. Strategien, Wirkweisen und Implikationen für die Bildungsarbeit. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt 2017, 292 S. - (Klinkhardt Forschung) - (Innsbruck, Univ., Diss., 2016) - URN: urn:nbn:de:0111 – pedocs-149660
- Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (2017).** „Rassismusforschung in Deutschland. Prekäre Geschichte, strukturelle Probleme, neue Herausforderungen“, in: Dürr, Tina (Hrsg.): Leerstelle Rassismus. NSU und die Folgen. Gemeinsam mit Katherine Braun, Manuel Liebig, Benjamin Opatko.
- Jacobs, Luisa (2018).** Alltagsrassismus. David ist Politikwissenschaftler und Schwarz. Alltagsrassismus gehört für ihn dazu. Selbst bei der Arbeit in einem Ministerium – in der Abteilung für Internationales. Unter: <https://www.zeit.de/arbeit/2018-01/alltagsrassismus-deutschland-ministerien-bundestag-protokoll> Stand 17.02.2022
- Jäger, Margaret und Jäger, Siegfried (2002).** Das Dispositiv des institutionellen Rassismus. Eine diskurstheoretische Annäherung. In: Jäger, Margarete; Kaufmann, Heiko (Hrsg.) (2002): Leben unter Vorbehalt. Institutioneller Rassismus in Deutschland. Duisburg: DISS. S. 15 – 30.
- Kelly, Natasha (2016).** Afrokultur. Der Raum zwischen gestern und morgen. Münster: Unrast Verlag.

- Kendi, Ibram X. (2017).** Stamped from the beginning. The definitive History of Racist Ideas in America. New York: Bold type of Books.
- Kendi, Ibram X. (2019).** *How to be an Antiracist*. Penguin Random House. UK: London.
- Kilomba, Grada (2011).** Das N-Wort und Trauma. In: Melter, Claus, Mecheril; Paul (Hrsg.) (2011): Rassismuskritik Band 1: Rassismustheorie und Forschung. 2. Auflage. Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Kilomba, Grada (2013).** *Plantation memories. Episodes of everyday racism*. 3. Auflage. Münster: Unrast-Verlag.
- Kilomba, Grada (2009).** Das N-Wort unter: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort?p=all> Stand 17.02.2022
- Kilomba, Grada (2019).** *Plantation memories: episodes of everyday racism*. Münster: Unrast Verlag.
- Kindermann, Katharina (2019).** Die zusammenfassende Inhaltsanalyse als zentrale Methode bei der Rekonstruktion subjektiver Theorien mittels Struktur-lege-Verfahren. Unter: <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/3324/4441> Stand 17.02.2022
- Kinshasa, Imoan (2019).** Liebe Weiße Mitmenschen. Warum ich mit euch nicht mehr über Rassismus sprechen möchte, den ihr nicht wahrnehmen wollt. Unter: <https://www.vice.com/de/article/9kpkk5/liebe-weisse-mitmenschen> Stand 17.02.2022
- Kinshasa, Imoan (2019).** Liebe Imoan, du musst nicht den Erwartungen anderer entsprechen. Ein Brief an mein jüngeres Ich. Unter: <https://www.vice.com/de/article/vbwwnj/liebe-imoan-du-musst-nicht-den-erwartungen-anderer-entsprechen> Stand 17.02.2022
- Klaus, Julia und Schubert, Kevin (2020).** Wir sind weiße und privilegiert. Unter: <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/rassismus-kritisches-weisssein-erfahrungen-100.html> Stand 17.02.2022
- Klose, Alexander und Merx, Andreas, ADS (2010).** Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des §5AGG. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Klöckner, Markus (2016):** Staatskritik, symbolische Macht und Herrschaftsverhältnisse. Unter: <https://www.heise.de/tp/features/Staatskritik-symbolische-Macht-und-Herrschaftsverhaeltnisse-3379589.html?seite=all> Stand 08.03.2022
- Kluy, Alexander (2020):** Ibram X. Kendi und wie man ein Antirassist wird. "How to Be an Antiracist". Unter: <https://www.der-standard.de/story/2000121294732/ibram-x-kendi-und-wie-man-ein-antirassist-wird> Stand 17.02.2022
- Koch, Ute (2018).** Integrationstheorien und ihr Einfluss auf Integrationspolitik. Unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/269373/integrationstheorien> Stand 17.02.2022
- Koopmans, Ruud, Veit, Susanne und Yemane, Ruta (2018).** Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. Discussion Paper SP VI 2018-1 Unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf> Stand 17.02.2022
- Koschollek, Carmen, Santos-Hövenner, Claudia, Kühne, Anna und Bremer, Viviane (2011).** Abteilung für Infektionsepidemiologie, Fachgebiet HIV/AIDS und andere sexuell oder durch Blut übertragbare Infektionen. Das Robert Koch-Institut ist ein Bundesinstitut im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit. Berlin: RKI-Hausdruckerei. [www.rki.de/missa](http://www.rki.de/missa)

- Kruse, Sanja (2017).** Integrationsdebatte in Deutschland. Zwischen Ausgrenzung und Einschluss. Unter: <https://www.idzb.de/fileadmin/Redaktion/PDF/veroeffentlichungen/tagungsbaende/D63/12%20p1409%20kruse.pdf>  
Stand 17.02.2022
- Kuhlmann-Smirnov, Anne (2013).** Schwarze Europäer im Alten Reich. Handel, Migration, Hof. Göttingen: V&R-Unipress
- Kuckartz, Udo (2012).** Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim.
- Kuckartz, Udo (2018).** Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim.
- Kühn, Thomas und Koschel, Kay-Volker (2011).** Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch (1. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Küpper, Beate und Zick, Andreas (2015).** Alltagsdiskriminierung als Form der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. In: "Ich habe nichts gegen Ausländer, aber..." Alltagsdiskriminierung in Deutschland. Maschke B, Brinkmann HU, Berlin S. 93 – 115.
- Lamnek, Siegfried und Krell, Claudia (2016).** Qualitative Sozialforschung. Mit Online-Materialien. 6., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.
- Lamnek, Siegfried (2010).** Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 5., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Lamnek, Siegfried (2005).** Gruppendiskussion. Theorie und Praxis. Weinheim, Basel/Stuttgart/Stuttgart: Beltz.
- Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Landes Nr34 (2018).** TOP-Thema: Internationale UN Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft (2015 - 2024) Unter: [https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU-KEwjR3p3J3bfwAhXLjKQKHfV7A8sQFjABegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fwww.berlin.de%2Fsen%2Fflads%2F\\_assets%2Fueber-uns%2Finfobrief%2Fflads\\_in-fobrief\\_34\\_bf.pdf&usq=AOvVaw284EN7HGVt3yW0HkfAJjgg](https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahU-KEwjR3p3J3bfwAhXLjKQKHfV7A8sQFjABegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fwww.berlin.de%2Fsen%2Fflads%2F_assets%2Fueber-uns%2Finfobrief%2Fflads_in-fobrief_34_bf.pdf&usq=AOvVaw284EN7HGVt3yW0HkfAJjgg) Stand 17.02.2022
- Laws, Chloe (2020).** So können weiße Menschen bessere Verbündete und proaktiv antirassistisch sein. Unter: <https://www.gla-mour.de/stars/star-news/news-antirassismus-verbuendete> Stand 17.02.2022
- Lehmann, Hendrik, Nossak, Anika, Schindelwig, Svenja, Kind, Maria, Schorr, Anja und Kupp, Jan (2012).** Erfolgreiche Integration von Afrikanern in Deutschland. In: Zwischen zwei Welten? Konrad-Adenauer-Stiftung e.V. und Deutsche Afrika Stiftung e.V. (2012). Unter: [http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_32966-544-1-30.pdf?121204154202](http://www.kas.de/wf/doc/kas_32966-544-1-30.pdf?121204154202) Stand 17.02.2022
- Leiprecht, Rudolf (2016).** Rassismus. In: Paul Mecheril (Hrsg.): Handbuch Migrationspädagogik. S. 226 – 239.
- Leiprecht, Rudolf (2005).** Zum Umgang mit Rassismen in Schule und Unterricht: Begriffe und Ansatzpunkte. In: Leiprecht, Rudolf/Kerber, Anne (Hrsg.) (2005): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch. Schwalbach/Ts., S. 317 – 345.
- Liebau, E. und Romiti, A. (2014).** Bildungsbiografien von Zuwanderern nach Deutschland Migranten investieren in Sprache und Bildung. IAB-Kurzbericht 21.2/2014, Nürnberg. Unter: [http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114\\_2.pdf](http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_2.pdf) Stand 18.02.2022
- Lüdke, Steffen und Grigat, Guido (2019).** Armutsmigration nach Europa ist ein Mythos. Unter: <https://www.spiegel.de/politik/ausland/fluechtlinge-aus-afrika-armutsmigration-nach-europa-ist-ein-mythos-a-1276011.html> Stand 12.02.2022



- Lüders, Christine, ADS (2011).** Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft – Probleme und Handlungsmöglichkeiten. Unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Reden/DE/2011/20110214\\_Rede\\_von\\_Christine-Lueders\\_Diskriminierung\\_Einwanderungsgesellschaft.html?nn=6575274](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Reden/DE/2011/20110214_Rede_von_Christine-Lueders_Diskriminierung_Einwanderungsgesellschaft.html?nn=6575274) Stand 16.02.2022
- Madubuko, Nkechi (2011).** Typologie im Umgang mit beruflichem Akkulturationsstress bei Afrodeutschen - Selbstselektion vs. erfolgreiche Stressbewältigung. Unter: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Beitragsreihe/bei-trag-band-2-afrika.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=15](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Beitragsreihe/bei-trag-band-2-afrika.pdf?__blob=publicationFile&v=15) Stand 15.02.2022
- Madubuko, Nkechi (2010).** Akkulturationsstress von Migranten. Berufsbiographische Akzeptanzerfahrungen und angewandte Bewältigungsstrategien: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mansour, Ahmad (2018).** Klartext zur Integration. Unter: [https://www.deutschlandfunk.de/ahmad-mansour-klartext-zur-integration.1310.de.html?dram:article\\_id=425551](https://www.deutschlandfunk.de/ahmad-mansour-klartext-zur-integration.1310.de.html?dram:article_id=425551) Stand 17.02.2022
- Mansour, Ahmad (2018).** Wir haben Probleme bei der Integration. Unter: [https://www.deutschlandfunk.de/ahmad-mansour-wir-haben-probleme-bei-der-integration.886.de.html?dram:article\\_id=425731](https://www.deutschlandfunk.de/ahmad-mansour-wir-haben-probleme-bei-der-integration.886.de.html?dram:article_id=425731) Stand 17.02.2022
- Marmer, Elina (2013).** Rassismus in deutschen Schulbüchern am Beispiel von Afrikabildern. Unter: [https://www.pedocs.de/volltexte/2015/10621/pdf/ZEP\\_2\\_2013\\_Marmer\\_Rassismus\\_in\\_deutschen\\_Schulbuechern.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2015/10621/pdf/ZEP_2_2013_Marmer_Rassismus_in_deutschen_Schulbuechern.pdf) Stand 17.02.2022
- Marmer, Elina (Hg., 2015).** Rassismuskritischer Leitfaden. Zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora. Hamburg, Berlin. Unter: [http://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden\\_Web\\_barrierefrei-NEU.pdf](http://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf) Stand 17.02.2022
- Massingue, Eva (2010).** Sichtbar anders. Aus dem Leben afrodeutscher Kinder und Jugendlicher. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel Verlag GmbH.
- Masurczak, Pia und Kirchner, Andreas (2020).** Ich doch nicht. Unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/vorurteile-ich-doch-nicht.976.de.html?dram:article\\_id=491618](https://www.deutschlandfunkkultur.de/vorurteile-ich-doch-nicht.976.de.html?dram:article_id=491618) Stand 17.02.2022.
- Matias, Cheryl E. und DiAngelo, Robin (2013).** *Beyond the Face of Race: Emo-Cognitive Explorations of White Neurosis and Racial Cray-Cray.* *The Journal of Educational Foundations* 27, H. 3/4, S. 3 – 20.
- Mayring, Philipp (2016).** Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 6. überarbeitete Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, Philipp (2010).** Qualitative Inhaltsanalyse (11. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mayring, Philipp (2004).** Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.). *Qualitative Forschung. Ein Handbuch.* 3. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. S. 468 – 475.
- Mayring, Philipp (2002).** Einführung in die qualitative Sozialforschung. 5. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, Philipp (1994).** Qualitative Inhaltsanalyse. In A. Boehm, A. Mengel, & T. Muhr (Hrsg.), *Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge* (S. 159 – 175). Konstanz: UVK Univ.-Verl. Konstanz. Unter: [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/1456/ssoar-1994\\_mayring-qualitative\\_inhaltsanalyse.pdf?sequence=1](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/1456/ssoar-1994_mayring-qualitative_inhaltsanalyse.pdf?sequence=1) Stand 17.02.2022
- Mbembe, Achille (2013).** *Critique de la Raison nègre.* Paris: Editions La Découverte.



- Mc Gill Johnson, Alexis et al. (2017).** The "good hair" study. Explicit and implicit attitudes toward black women's hair. Unter: <http://perception.org/wp-content/uploads/2017/01/TheGood-HairStudyFindingsReport.pdf> Stand 17.02.2022
- McIntosh, Peggy (2007).** *White privilege and male privilege.* In: Healey, Joseph F. und Eileen O'Brien (Hrsg.) *Race, ethnicity, and gender: Selected readings.* Los Angeles. Pine Forge Press, S. 377 – 385.
- Meier, Philipp (2020).** die weiße Hautfarbe privilegiert uns. Aber aus anderen Gründen, als einst glauben. Unter: <https://www.zeit.de/campus/2020-07/white-privilege-rassismus-peggy-mcintosh-aktivistin-weise-privilegien> Stand 17.02.2022
- Melter, Claus (2006).** *Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit.* Münster, New York, München, Berlin: Waxmann Verlag GmbH.
- Melter, Claus (2011).** *Rassismusunkritische Soziale Arbeit? Zur (De)Thematisierung von Rassismuserfahrungen Schwarzer Deutscher in der Jugendhilfe(forschung).* In: Melter, Claus; Mecheril, Paul (Hrsg., 2011): *Rassismuskritik Band 1: Rassismustheorie und Forschung.* 2. Auflage. Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Melter, Claus und Mecheril, Paul (Hrsg.) (2011).** *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und Forschung.* Schwalbach: Wochenschauverlag. Unrast Verlag.
- Messerschmidt, Astrid (2011).** *Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus.* In: BRODEN, A. & P. MECHERIL (Hrsg.): *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft.* Bielefeld: transcript Verlag, S. 41 – 57.
- Mey, Günter, Vock, Rubina und Ruppel, Paul Sebastian (2015).** Das Problem-zentrierte Interview. Unter: <https://studi-lektor.de/tipps/qualitative-forschung/Problem-zentriertes-interview.html> Stand 17.02.2022
- Mikalo, Christina (2018).** Wir sind rassistisch sozialisiert. Unter: <https://sagwas.net/wir-alle-sind-rassistisch-sozialisiert/> Stand 17.02.2022
- Mikulich, Alex (2020).** *Race, Racism, and Whiteness.* Unter: <http://www.loyno.edu/jsri/race-racism-and-whiteness> Stand 17.02.2022
- Misoch, Sabina (2015).** *Qualitative Interviews.* Berlin, München, Boston: de Gruyter Oldenbourg.
- Modupe, Laja (2011).** Wie Rassismus (be-)trifft. In: Landeshauptstadt München Direktorium und Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund AMIGRA (Hgg.): *Alltagsrassismus und rassistische Diskriminierung. Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit. Dokumentation Fachtagung zu Rassismuserfahrungen 12/2010.* München, S. 12 – 39. Unter: [https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2014/02/fachtagung\\_alltagsrassismus.pdf](https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2014/02/fachtagung_alltagsrassismus.pdf) Stand 22.02.2022
- Moka, Madeleina (2020).** Warum wir unsere Sprache verändern müssen. Unter: <https://www.jetzt.de/politik/rassismus-und-sprache-wieso-sprache-so-wichtig-ist> Stand 17.02.2022
- Muigai, Githu (2010).** *Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance.* Unter: <https://www2.ohchr.org/english/issues/racism/rapporteur/index.htm> Stand 17.02.2022
- Mutombo, Kanyana (2014).** *Racisme anti-Noir: dix traits qui en font une spécificité.* Unter: [https://www.ekr.ad-min.ch/pdf/TANGRAM\\_33.pdf#page=44](https://www.ekr.ad-min.ch/pdf/TANGRAM_33.pdf#page=44) Stand 17.02.2022

- Mühe, Marieluise (2017).** Rassistische Diskurse im Einwanderungsland Deutschland. Unter: [https://www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/international/vorderer-orient/publikation/working\\_papers/wp\\_15/WP15\\_Marieluise\\_05.pdf](https://www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/international/vorderer-orient/publikation/working_papers/wp_15/WP15_Marieluise_05.pdf)  
Stand 17.02.2022
- Müller, Annekathrin (2015).** Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Unter: [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) Stand 17.02.2022
- Naguib, Tarek, Pärli, Kurt, Bircher, Nadine, Licci, Sara, Schärer, Salome (2017).** Anti-Schwarzen-Rassismus Juristische Untersuchung zu Problem und Handlungsbedarf im Auftrag der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR). Basel: Winterthur.
- Naranjo, Lena Perez (2014).** Forschungsbeziehungen im politisierten Kontext: eine Studie zu kubanischer Migration. In Hella von Unger, Narimani, Petra, Rosaline M'Bayo (Hrsg.) (2014): Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Reflexivität, Perspektiven, Positionen. Wiesbaden: Springer Verlag, S. 149 – 164.
- Nestvogel, Renate (2014).** Afrikanerinnen in Deutschland. Lebenslagen, Erfragungen und Erwartungen. Münster, Göttingen: Waxmann GmbH.
- Nguyen, Toan Quoc (2014).** Offensichtlich und zugedeckt"- Alltagsrassismus in Deutschland. Unter: <https://www.bpb.de/dialog/194569/offensichtlich-und-zugedeckt-alltagsrassismus-in-deutschland> Stand 17.02.2022
- Nogueira, Marc Philipp (2018).** Integrationsdebatte und Integrationspolitik. Unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/247578/integrationspolitik> Stand 17.02.2022
- Öztürk, Asiye (2010).** Anerkennung, Teilhabe, Integration. Editorial APuZ 46 – 47/2010. Unter: <https://www.bpb.de/apuz/32359/anerkennung-teilhabe-integration> Stand 18.02.2022
- OECD (2020).** Die Coronakrise darf nicht zur Integrationskrise werden. Unter: <https://www.oecd.org/berlin/presse/die-coronakrise-darf-nicht-zur-integrationskrise-werden.htm> Stand 17.02.2022
- OECD (2017).** Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Unter: [https://www.oecd.org/els/mig/Labour-Market-Integration-Refugees-Germany-2017\\_-\\_de.pdf](https://www.oecd.org/els/mig/Labour-Market-Integration-Refugees-Germany-2017_-_de.pdf) Stand 18.02.2022
- OECD (2014).** Sie wollen nach Deutschland. Nur nach Amerika wollen noch mehr Zuwanderer als in die Bundesrepublik, hat die OECD ausgerechnet. Außerdem verbessert sich die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt nirgendwo so schnell wie bei uns. Unter: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/deutschland-zweitgroesstes-einwanderungsland-laut-oecd-13295919.html> Stand 17.02.2022
- OECD (2015):** PISA 2015. Ergebnisse im Fokus. Unter: [https://www.oecd.org/berlin/themen/pisa-studie/PISA\\_2015\\_Zusammenfassung.pdf](https://www.oecd.org/berlin/themen/pisa-studie/PISA_2015_Zusammenfassung.pdf) Stand 17.02.2022
- OECD (2005).** Die Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern in Deutschland. Unter: <https://www.oecd.org/berlin/35796774.pdf>  
Stand 17.02.2022
- Odoi, Nana (2004).** Die Farbe der Gerechtigkeit ist weiß. Institutioneller Rassismus im deutschen Strafrechtssystem. Bundeszentrale für politische Bildung. Unter: [http://www.bpb.de/themen/RW4PPK.0.Die\\_Farbe\\_der\\_Gerechtigkeit\\_ist\\_wei%DF.ht](http://www.bpb.de/themen/RW4PPK.0.Die_Farbe_der_Gerechtigkeit_ist_wei%DF.ht) Stand 17.02.2022
- Ogette, Tupoka (2017).** Exit Rassismus. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast-Verlag.

- Oguntoye, Katharina (2004).** Afrikanische Diaspora in Deutschland. Unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59383/zuwanderung-1884-1945> Stand 17.02.2022
- Ohanwe, Malcolm (2020).** Ibram X. Kendi: „How To Be an Antiracist. Anleitung zum Antirassismus. Unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/ibram-x-kendi-how-to-be-an-antiracist-anleitung-zum-950.de.html?dram:article\\_id=484001](https://www.deutschlandfunkkultur.de/ibram-x-kendi-how-to-be-an-antiracist-anleitung-zum-950.de.html?dram:article_id=484001) Stand 17.02.2022
- Okuesa, Juliane (2010).** Wo (ge)höre ich hin? Wo (ge)höre ich weg? In: Massingue, Eva (2010): Sichtbar anders. Aus dem Leben afrodeutscher Kinder und Jugendlicher. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel Verlag GmbH.
- Orten, Andrew (2012).** Das Zugehörigkeitsgefühl von Migranten durch positive Interaktionen stärken. Leitfaden für politische Entscheidungsträger und Experten, Europarat. Unter: <https://www.coe.int/t/democracy/migration/Source/migration/Al-lemandBuildingMigrantsWeb.pdf> Stand 18.02.2022
- Oschmiansky, Frank (2020).** Arbeitsmarktpolitik. Das Ziel- und Wirkungssystem der Arbeitsmarktpolitik. Unter: <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/305679/das-ziel-und-wirkungssystem-der-arbeitsmarktpolitik/> Stand 07.03.2022
- Osterkamp, Ute (2018).** Institutioneller Rassismus - Problematik und Perspektiven. In A. Kalpaka, N. Rätzl & K. Weber (Hrsg.), *Rassismus: die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein*. Hamburg: Argument Verlag.
- Parshotam, Asmita (2018).** *Sliding Towards Disaster. Migration in European-African Relations*. Unter: <https://za.boell.org/en/2018/10/08/sliding-towards-disaster-migration-european-african-relations> Stand 17.02.2022
- Parbey, Celia (2019).** Niemand möchte zugeben, dass sein Erfolg auf eine Ungleichheit im System zurückzuführen. Unter: <https://editionf.com/reni-eddo-lodge-interview-warum-ich-nicht-laenger-mit-weissen-ueber-hautfarbe-spreche/> Stand 17.02.2022
- Parvey, Celia (2019).** „Warum ich nicht länger mit Weißen über Hautfarbe spreche“: Es gibt eine bestimmte Voreingenommenheit. Unter: <https://ze.tt/reni-eddo-lodge-rassismus-ist-ein-politisches-system/> Stand 17.02.2022
- Paris, Rainer (2020).** Wir alle haben Vorurteile – hoffentlich! Rassisten sind wir deshalb noch lange nicht. Unter: <https://www.nzz.ch/feuilleton/vorurteile-der-vorwurf-des-rassismus-wird-inflationaer-ld.1562736> Stand 17.02.2022
- Paske, Mareille (2006).** „Andere Deutsche“. Strategien des Umgangs mit Rassismuserfahrungen. Lehrstuhl für Vergleichende Kultur- und Sozialanthropologie Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder. Unter: <http://www.urmila.de/UDG/Forschung/publikationen/paske.html> Stand 17.02.2022
- Pecenka, Jana (2015).** Bundesregierung: Institutioneller Rassismus? Was ist das? Gibt es bei uns nicht. Der Schlepper Nr.73/8/2015.
- Perry, Samuel L. (2012).** *Racial Habitus, Moral Conflict, and White Moral Hegemony Within Interracial Evangelical Organizations*. Online Publikation: Springer.
- Peşmen, Azadé (2018).** Rassismus macht den Körper krank. Wie Tausende kleine Mückenstiche. Unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/rassismus-macht-den-koerper-krank-wie-tausende-kleine-976.de.html?dram:article\\_id=422167](https://www.deutschlandfunkkultur.de/rassismus-macht-den-koerper-krank-wie-tausende-kleine-976.de.html?dram:article_id=422167). Stand 15.02. 2022
- Petter, Jan (2020).** Afrozensus: Wie viele Schwarze leben in Deutschland? eine Zählung soll Schwarze in Deutschland sichtbar machen. Unter: <https://www.spiegel.de/panorama/rassismus-sichtbar-machen-wie-der-afrozensus-schwarzen-menschen-helfen-soll-a-c5dd92e6-d7c7-4fee-8991-67b7db3edfe4> Stand 18.02.2022

- Piesche, Peggy (2009).** Das Ding mit dem Subjekt, oder: Wem gehört die kritische Weißseinsforschung. In: Eggers, Maureen Maisha; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy; Arndt, Susan (Hrsg.). *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. 2. überarbeitete Auflage. Münster: Unrast-Verlag.
- Pokos, Hugues Blaise Feret Muanza (2009).** Schwarzsein in 'Deutschland'? Oldenburg: BIS-Verlag (Schriftenreihe des Interdisziplinären Zentrums für Bildung und Kommunikation in Migrationsprozessen (IBKM), 41).
- Popal, Karima (2015).** Zur Notwendigkeit den NSU-Komplex in gesamtgesellschaftliche Verhältnisse zu setzen. In: Rolf Knieper, in Zusammenarbeit mit Elizaveta Khan (Hrsg.): *Projekt DIMENSIONEN. Der NSU und seine Auswirkungen auf die Migrationsgesellschaft. Ein Methodenreader für Multiplikator\_innen in der Jugend- und Bildungsarbeit*. Herausgegeben im Auftrag des IDA e. V., Düsseldorf 2015.
- Promberger, Markus (2008).** Bundeszentrale für politische Bildung. Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration. Unter: <https://www.bpb.de/apuz/30941/arbeit-arbeitslosigkeit-und-soziale-integration.%20Stand%2012.03.2020> Stand 17.02.2022
- Rahnfeld, Claudia (2019).** Diversity-Management. Zur sozialen Verantwortung von Unternehmen. Wiesbaden: Springer VS.
- Rausch, Christian (2019).** Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Arbeitsmarkt-Dossier 2019 / 02 April 2019 Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg Presse und Marketing.
- Rattansi, Ali (2007).** *Racism: A very short introduction*. New York: Oxford University Press.
- Reddy, Prasad (2029).** „Hier bist Du richtig, wie Du bist!“. Theoretische Grundlagen, Handlungsansätze und Übungen zur Umsetzung von Anti-Bias-Bildung für Schule, Jugend- arbeit, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserarbeit e. V. (IDA). Unter: [https://www.idaev.de/fileadmin/user\\_upload/pdf/publikationen/Buch\\_Ant-Bias\\_komplett\\_Endfassung.pdf](https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Buch_Ant-Bias_komplett_Endfassung.pdf) Stand 17.02.2022
- Reichel, Tori (2017).** Was ist heutzutage eigentlich alles rassistisch? Unter: <https://www.vice.com/de/article/3ddze8/was-ist-heutzutage-eigentlich-alles-rassistisch> Stand 17.02.2022
- Riegel, Christine (2009).** Integration – ein Schlagwort? Zum Umgang mit einem problematischen Begriff. In: Sauer, Karin/Held, Josef (Hrsg.): *Wege der Integration in heterogenen Gesellschaften - Vergleichende Studien*. Wiesbaden: VS-Verlag. S. 23 – 39.
- Rohrdantz, Lisa-Marie (2010).** Weis(s)heiten im postkolonialen Deutschland. Das Konzept der Selbst- und Fremdwahrnehmung von Menschen afrikanischer Herkunft und Weißen Deutschen in Deutschland. Frankfurt am Main: Peterlang (internationaler Verlag der Wissenschaft).
- Rommelspacher, Birgit (2009).** Was ist eigentlich Rassismus? In: Claus Melter/Paul Mecheril (Hrsg.): *Rassismuskritik Bd. 1: Rassismustheorie und -forschung*. Schwalbach/Ts., S. 25 – 38.
- Rommelspacher, Birgit (2011).** Was ist Rassismus? In: Melter, Claus; Mecheril Paul (Hrsg., 2011): *Rassismuskritik Band 1: Rassismustheorie und Forschung*. 2. Auflage. Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Ronacher, Kim Annakathrin (2017).** Critical Whiteness-Perspektiven in der Mädchen\*arbeit. In: *Rassismuskritische Mädchen\*arbeit in der Migrationsgesellschaft*. Unter: [https://www.maedchenpolitik.de/files/Dateien/PDF/Schriftenreihe/BAG-Schriftenreihe-Ausgabe-16\\_2017.pdf](https://www.maedchenpolitik.de/files/Dateien/PDF/Schriftenreihe/BAG-Schriftenreihe-Ausgabe-16_2017.pdf) Stand 22.02.2022
- Roth, Winfried (2019).** Eine kurze Geschichte der Migration in Deutschland. Unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/hugenotten-gastarbeiter-einwanderer-eine-kurze-geschichte.976.de.html?dram:article\\_id=426096](https://www.deutschlandfunkkultur.de/hugenotten-gastarbeiter-einwanderer-eine-kurze-geschichte.976.de.html?dram:article_id=426096) Stand 17.02.2022

**Ruhrmann, Georg (2017).** „Integration“ und (Des)Integration. Herausforderung für die politische Kommunikation. Aus: Erich Marks (Hrsg.): Prävention & Integration Ausgewählte Beiträge des 22. Deutschen Präventionstages 19. und 20. Juni 2017 in Hannover: Forum Verlag Godesberg GmbH 2018, S. 279 – 308.

**Röggla, Katharina (2012).** *Critical Whiteness Studies* und ihre politischen Handlungsmöglichkeiten für *Weiß*e AntirassistInnen (Intro). Wien.

**Sachs, Andreas, Hoch, Markus, Münch, Claudia und Steidle, Hanna (2015).** Inklusives Wachstum für Deutschland, 5: Migrantenunternehmen in Deutschland zwischen 2005 und 2014. Ausmaß, ökonomische Bedeutung, Einflussfaktoren und Förderung auf Ebene der Bundesländer. Unter: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/NW\\_Migrantenunternehmen.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/NW_Migrantenunternehmen.pdf) Stand 17.02.2022

**Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014).** Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014. Berlin.

**Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014).** Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Berlin.

**Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2015).** Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, Berlin.

**Sadaqi, Dunja und Wilhelm, Katharina (2020).** Migranten zwischen Afrika und den USA. Schwarzsein als Kulturschock. Unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/migranten-zwischen-afrika-und-den-usa-schwarzsein-als.979.de.html?dram:article\\_id=483483](https://www.deutschlandfunkkultur.de/migranten-zwischen-afrika-und-den-usa-schwarzsein-als.979.de.html?dram:article_id=483483) Stand 17. 02 2022

**Salihi, Nadine (2020).** Zugewanderte sind in besonderem Maße von der Corona-Pandemie betroffen. Unter: <https://www.jugendhilfeportal.de/fokus/coronavirus/artikel/zugewanderte-sind-in-besonderem-masse-von-der-corona-pandemie-betroffen/> Stand 17.02.2022

**Sarbo, Baffla (2017).** Repräsentation und struktureller Rassismus in der Wissenschaft. Zur Kontroverse um die *Black Studies* in Bremen und darüber hinaus. Unter: <http://www.schattenblick.de/infopool/politik/fakten/pfwi1391.html> Stand 17.02.2022

**Scharathow, Wiebke (2014).** Risiken des Widerstandes. Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen. Bielefeld: Transkript Verlag.

**Scharathow, Wiebke (2009).** Zwischen Verstrickung und Handlungsfähigkeit - Zur Komplexität rassismuskritischer Bildungsarbeit. In: dies./Rudolf Leiprecht (Hrsg.): Rassismuskritik Bd. 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. Schwalbach/Ts., 12 – 22.

**Schäffter, Ottfried (2009).** Die Theorie der Anerkennung -ihre Bedeutung für pädagogische Professionalität. Unter: <https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/ebwb/team-alt/schaeffter/iii80> Stand 19.02.2022

**Schauelberger, Daniel und Mey, Eva (2010).** Viele Maßnahmen – wenig Übersicht. Sozialaktuell. S. 15 – 18

**Schnepf, Reich und Groeben, Norbert (2018).** Fördert die Schere zwischen Arm und Reich individuelle Fremdenfeindlichkeit? Unter: <https://de.in-mind.org/article/foerdert-die-schere-zwischen-arm-und-reich-individuelle-fremdenfeindlichkeit> Stand 17.02.2022

**Seils, Eric und Baumann, Helge (2019).** Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung. Eine Auswertung regionaler Daten. Unter: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_34\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_34_2019.pdf) Stand 17.02.2022

- Seng, Sebastian (2019).** Wer vom Rassismus nicht sprechen will, sollte vom Rechtspopulismus schweigen. In: Hafener, Benno/Unkelbach, Katharina/Widmaier, Benedikt (Hrsg.): Rassismuskritische politische Bildung. Theorien – Konzepte Scherr, Albert (2012): Diskriminierung. Wie Unterschiede Und Benachteiligungen Gesellschaftlich hergestellt werden. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Sequeira, Dileta Fernandes (2015).** Gefangen in der Gesellschaft – Alltagsrassismus in Deutschland: Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie. Marburg: Tectum Verlag.
- Simone, Joachim (2021).** So erhöhen Sie Ihre Selbstwirksamkeit Unter: [https://www.joachimsimon.info/wp-content/uploads/2020/10/Simon\\_2010\\_BILDUNGaktuell\\_SoErhoehenSieIhreSelbstwirksamkeit.pdf](https://www.joachimsimon.info/wp-content/uploads/2020/10/Simon_2010_BILDUNGaktuell_SoErhoehenSieIhreSelbstwirksamkeit.pdf) Stand 07.03.2023
- Scherr, Albert und Inan, Çiğdem (2018).** Leitbilder in der politischen Debatte: Integration, Multikulturalismus und Diversity. Unter: [https://www.staedtregion-aachen.de/fileadmin/user\\_upload/A\\_46/Dateien/Workshops\\_Veranstaltungen/IntegrationTextProf.Scherr.pdf](https://www.staedtregion-aachen.de/fileadmin/user_upload/A_46/Dateien/Workshops_Veranstaltungen/IntegrationTextProf.Scherr.pdf) Stand 18.02.2022
- Scherr, Albert (2016).** Diskriminierung – Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden. Springer Fachmedien: Wiesbaden.
- Scherr, Albert und René Gründer (2011).** Toleriert und benachteiligt. Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt im Landkreis Breisgau-HochSchwarzwald. Ergebnisse einer Umfrage unter Ausbildungsbetrieben. Stuttgart
- Scherr, Albert (2012).** Offene Grenzen? Migrationsregime und die Schwierigkeiten einer Kritik des Nationalismus in: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 43, Nr.171, 335 – 349.
- Scherr, Albert (2014).** Betriebliche Diskriminierung: Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt? WISO direkt. Januar 2014, Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Scherr, Albert, Janz, Caroline und Müller, Stefan (2013).** Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung: Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung. In: Soziale Probleme S. 245 – 270. Unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/44127> Stand 17.02.2022
- Schirrmacher, Thomas (Hrsg., 2009).** Alte Vorurteile und neue Erkenntnisse. Holzgelingen: SCM Hänssler-Verlag.
- Small, Stephen (2018).** *Brief summary of 20 Questions and Answers on Black Europe*. Unter: [http://www.rasismforskning.uu.se/digitalAssets/711/c\\_711726-1\\_3-k\\_2-20qbe-brief-summary.pdf](http://www.rasismforskning.uu.se/digitalAssets/711/c_711726-1_3-k_2-20qbe-brief-summary.pdf) Stand 17.02.2022
- Small, Stephen (2018).** *20 Questions and Answers on Black Europe*. The Hague: Amrit Publishers.
- Schmid, Susanne (2011).** Qualitative Einschätzung potenzieller Migration aus Afrika nach Europa aufgrund interkontinentaler Entwicklungsdifferenzen. Unter: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/26008> Stand 17.02.2022
- Schmidt, Friederike-Sophie und Niemann, Armando García (2015).** Inklusives Wachstum für Deutschland 2: Das Potenzial der heterogenen Gesellschaft nutzen Migrantenunternehmen als Motor inklusiven Wachstums. Unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/inklusive-wachstum-fuer-deutschland-022015-das-potenzial-der-heterogenen-gesellschaft-nutzen/> Stand 17.02.2022
- Schneider, Jan und Yemane, Ruta (2014).** Ethnische Diskriminierung – Störfaktor im Integrationsprozess. Unter: <https://www.bpb.de/apuz/180856/ethnische-diskriminierung-stoerfaktor-im-integrationsprozess> Stand 12.02.2022

- Schrader, Hannes (2018):** „die meisten Weissen sehen nur Exoliziten Rassismus“ in Zeit-Campus unter: [https://www.zeit.de/campus/2018-08/rassismus-dekonstruktion-weissein-privileg-robin-diangelo?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.de](https://www.zeit.de/campus/2018-08/rassismus-dekonstruktion-weissein-privileg-robin-diangelo?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.de) Stand 15.02.2022
- Schramkowski, Barbara (2009).** Für mich aber hat dieses Integrationswort mit der Zeit seinen Wert verloren – Perspektiven junger Erwachsener mit Migrationshintergrund. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schramkowski, Barbara (2007).** Integration unter Vorbehalt. Perspektiven junger Erwachsener mit Migrationshintergrund. Frankfurt a.M./London: IKO-Verlag.
- Sozialdepartement Stadt Zürich (2018).** Arbeitsintegration. Unter: [https://www.stadt-zuerich.ch/sd/de/index/ueber\\_das\\_departement/strategie/arbeitsintegration/strategie-berufliche-und-soziale-integration.html](https://www.stadt-zuerich.ch/sd/de/index/ueber_das_departement/strategie/arbeitsintegration/strategie-berufliche-und-soziale-integration.html) Stand 18.02.2022
- Sow, Noah (2009).** Deutschland Schwarz Weiss. Der alltägliche Rassismus. München: Wilhelm Goldmann Verlag.
- Stadt Herne (2012).** Migrantinnen und Migranten in Herne. Unter: [https://www.herne.de/PDF/Integration/fb31\\_integrationsbericht.pdf.pdf](https://www.herne.de/PDF/Integration/fb31_integrationsbericht.pdf.pdf) Stand 17.02.2022
- Statistisches Bundesamt (Destatis 2019).** Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2018. Unter: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220187004.pdf?\\_\\_blob=publication-File](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220187004.pdf?__blob=publication-File) Stand 17.02.2022
- Statistisches Bundesamt (Destatis 2017).** Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf Rekordniveau. Pressemitteilung Nr. 327 vom 16.09.2016. Unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/09/PD16\\_327\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/09/PD16_327_122.html) Stand 17.02.2022
- Staszczak, Justyna (2014).** Kolonial geführt Kontinuitäten kolonialer Denkmuster in aktuellen Reiseführern zu Tansania. In: Gudrun Hentges Kristina Nottbohm Mechthild M. Jansen Jamila Adamou (Hrsg.). Sprache – Macht – Rassismus
- Supik, Linda (2017).** Rassismus messen, aber wie? Statistische Sichtbarkeit und Diskriminierungsrisiko. Unter: <https://heimat-kunde.boell.de/de/2017/04/26/rassismus-messen-aber-wie-statistische-sichtbarkeit-und-diskriminierungsrisiko> Stand 17.02.2022
- SVR-Integrationsbarometer (2018).** Repräsentative Befragung zum Integrationsklima in Deutschland. Unter: <https://www.svr-migration.de/barometer/> Stand 17.02.2022
- SVR-Integrationsbarometer (2016).** Zugehörigkeit und Zugehörigkeitskriterien zur Gesellschaft im Einwanderungsland Deutschland. Ergebnisse des SVR-Integrationsbarometers 2016 – Handout unter: [https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/1\\_Nachrichten/2016\\_06/SVR\\_Handout\\_Deutschland\\_Postmigrantisch.pdf](https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/1_Nachrichten/2016_06/SVR_Handout_Deutschland_Postmigrantisch.pdf) Stand 17.02.2022
- SVR-Forschungsbereich (2017).** Wie gelingt Integration? Asylsuchende über ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland. Unter: [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/11/SVR-FB\\_Wie\\_gelingt\\_Integration.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/11/SVR-FB_Wie_gelingt_Integration.pdf) Stand 17.02.2022
- SVR-Forschungsbereich (2018).** Wo kommen Sie eigentlich ursprünglich her?. Diskriminierungserfahrungen und phänotypische Differenz in Deutschland, Berlin. Unter: [https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3\\_Publikationen/2018/Januar/SVR-FB\\_Diskriminierungserfahrungen\\_1\\_.pdf](https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/2018/Januar/SVR-FB_Diskriminierungserfahrungen_1_.pdf) Stand 17.02.2022



- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2014).** Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Berlin. Unter: [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB\\_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf) Stand 18.02.2022
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2015).** Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, Berlin. Unter: [https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3\\_Publikationen/SVR\\_Jahresgutachten\\_2014\\_Deutschlands\\_Wandel\\_zum\\_modernen\\_Einwanderungsland.pdf](https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publikationen/SVR_Jahresgutachten_2014_Deutschlands_Wandel_zum_modernen_Einwanderungsland.pdf) Stand 17.02.2022
- Schubert, Antje (2015).** Der Arbeitsmarkterfolg von Migranten der 2. Generation: Keine Anzeichen für Diskriminierung erkennbar. In: Beutke, Mirjam Kotzur, Patrick (2018): Faktensammlung Diskriminierung Kontext Einwanderungsgesellschaft. Bertelsmann Stiftung: Gütersloh
- Soltau, Hannes (2020).** Es gibt keinen Rassismus gegen Weiße. Unter: <https://www.tagesspiegel.de/kultur/der-grosse-unterschied-es-gibt-keinen-rassismus-gegen-weiße/25893440.html> Stand 17.02.2022
- Struck, Olaf (2018).** Probleme der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut. Unter: <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-probleme-der-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-13438.htm> Stand 17.02.2022
- Tangemann, Julian und Grote, Janne (2018).** Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen in Deutschland Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Unter: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp82\\_-\\_arbeitsmarktintegration-drittstaatsangehoeriger.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=18](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp82_-_arbeitsmarktintegration-drittstaatsangehoeriger.pdf?__blob=publicationFile&v=18) Stand 22.02.2022
- Textor, Markus und Anlas, Tolga (2018).** Rassismuskritische Soziale Arbeit. In Beate Blank, Süleyman Görgercin, Karin E. Sauer und Barbara Schramkowski (Hrsg.). Wiesbaden: Springer, S. 315 – 326.
- Terkessidis, Mark (2004).** Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Tißberger, Martina (2017).** *Critical Whiteness*: Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender. Wiesbaden: Springer.
- Tißberger, Marina (2016).** *Critical Whiteness* an der Intersektion von Rassismus und Gender. fiph. JOURNAL Ausgabe Nr. 28 / Oktober 2016 Schwerpunktthema Rassismus. Unter: [https://fiph.de/veroeffentlichungen/journale/cover-downloads/fiph\\_026\\_RZ\\_Journal\\_Ausgabe\\_28\\_Martina\\_Tissberger.pdf?m=1570630401&](https://fiph.de/veroeffentlichungen/journale/cover-downloads/fiph_026_RZ_Journal_Ausgabe_28_Martina_Tissberger.pdf?m=1570630401&) Stand 17.02.2022
- Toan, Quoc Nguyen (2013).** Schulisch-institutionelle Rassismuserfahrungen, kindliche Vulnerabilität und Mikroaggression. Unter: [https://www.pedocs.de/volltexte/2015/10620/pdf/ZEP\\_2\\_2013\\_Nguyen\\_Es\\_gibt\\_halt\\_sowas\\_wie\\_einen\\_Marionettentaeter.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2015/10620/pdf/ZEP_2_2013_Nguyen_Es_gibt_halt_sowas_wie_einen_Marionettentaeter.pdf) Stand 18.02.2022
- Tucci, Ingrid, Eisnecker Philipp und Brückner, Herbert (2014).** Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben? Unter: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.485500.de/14\\_43\\_5.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.485500.de/14_43_5.pdf) Stand 17.02.2022
- U.N. Human Rights Council (2017).** Statement to the media by the United Nations' Working Group of Experts on People of African Descent, on the conclusion of its official visit to Germany. United Nations. Unter: [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB\\_Menschenrechtsschutz/UN-Sonderverfahren/HRC\\_SP\\_Report\\_DEU\\_African\\_Descent\\_2017.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/UN-Sonderverfahren/HRC_SP_Report_DEU_African_Descent_2017.pdf) Stand 19.02.2022



- UNDP (2019).** *Scaling Fences*. Unter: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/ScalingFences.html> Stand 12.02.2022
- Universität Mannheim, Max versus Murat (2018).** Schlechtere Noten im Diktat für Grundschulkinder mit türkischem Hintergrund. Unter: <https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2018/juli/max-versus-murat-schlechtere-noten-im-diktat-fuer-grundschulkinder-mit-tuerkischem-hintergrund/> Stand 17.02.2022
- Unger, Hella von, Narimani, Petra und M'Bayo Rosaline (Hrsg., 2014).** *Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Reflexivität, Perspektiven, Positionen*. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Uslucan, Haci-Halil (2010).** Psychologische Bedingungen und Vorläufer gelingender Integrationsprozesse. Unter: [https://www.braunschweig.de/leben/soziales/migration/angebote\\_projekte/demokratie/Psychologische\\_Bedingungen-Integration.pdf](https://www.braunschweig.de/leben/soziales/migration/angebote_projekte/demokratie/Psychologische_Bedingungen-Integration.pdf) Stand 17.02.2022
- Uslucan, Haci-Halil und Serkan Yalcin, Cem (2012).** Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration – Analyse bestehender Forschungsstände. Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_wechselwirkung\\_zw\\_diskriminierung\\_u\\_integration.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_wechselwirkung_zw_diskriminierung_u_integration.pdf?__blob=publicationFile&v=4) Stand 22.02.2022
- Vehlo, Astride de (2010).** Un/Tiefen der Macht. Auswirkung der Rassismuserfahrungen auf die Gesundheit, das Befinden und Subjektivität. Unter: [https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2014/02/fachtagung\\_alltagsrassismus.pdf](https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2014/02/fachtagung_alltagsrassismus.pdf) Stand 17.02.2022
- VERDI (2014).** „Teilhabeorientierte Arbeitsmarktpolitik gestalten – Beschäftigungschancen für Menschen mit Migrationshintergrund verbessern!“ Unter: <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++e065037e-df37-11e3-bcbb-525400248a66> Stand 17.02.2022
- VERDI (2022).** Mobbing bei der Arbeit, was kann ich tun? Unter: [https://macht-immer-sinn.de/mobbing-am-arbeitsplatz/?gclid=CjwKCAiA4KaRBhBdEiwAZi1zzto8SDA\\_i5mQ9WS9a2cpCnrEdPwW\\_dVAjJfF-YqaWr-zIA9lF8Kx8xoCfwMQAvD\\_BwE](https://macht-immer-sinn.de/mobbing-am-arbeitsplatz/?gclid=CjwKCAiA4KaRBhBdEiwAZi1zzto8SDA_i5mQ9WS9a2cpCnrEdPwW_dVAjJfF-YqaWr-zIA9lF8Kx8xoCfwMQAvD_BwE) Stand 08.03.2022
- Vollmer, Ruth und Warnecke, Andrea (2011).** *Migration – Integration Entwicklung Afrikanische Migrantenorganisationen in NRW*. Unter: [https://www.bicc.de/uploads/tx\\_bicctools/brief44.pdf](https://www.bicc.de/uploads/tx_bicctools/brief44.pdf) Stand 17.02.2022
- Vogt, Stefanie und Werner, Melanie (2014).** *Forschen mit Leitfadeninterviews und qualitativer Inhaltsanalyse*. Unter: [https://www.mam.bilder.hochschule/fakultaeten/f01/skript\\_interviewsqualinhaltsanalyse-fertig-05-08-2014.pdf](https://www.mam.bilder.hochschule/fakultaeten/f01/skript_interviewsqualinhaltsanalyse-fertig-05-08-2014.pdf) Stand 17.02.2022
- Vu, Vanessa (2018).** Jetzt wäre der Moment für Weiße Menschen, Gesicht zu zeigen. Unter: [https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2018-08/empowerment-rassismus-training-tupoka-oette-chemnitz/seite-2?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.de](https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2018-08/empowerment-rassismus-training-tupoka-oette-chemnitz/seite-2?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.de) Stand 17.02.2022.
- Vu, Vanessa und Grunert, Johannes (2018).** Auf sich allein gestellt. Unter: <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2018-08/chemnitz-ausschreitungen-rassismus-betroffene-erfahrungen> Stand 17.02.2022
- Wagner, Gerald (2018).** *Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Rational diskriminieren*. Unter: <https://www.faz.net/aktuell/wissen/geist-soziales/migranten-auf-dem-arbeitsmarkt-rational-diskriminieren-15723062.html?service=printPreview> Stand 17.02.2022

- Wagner, Constantin (2017).** Öffentliche Institutionen als weiße Räume? Rassismusreproduktion durch ethnisierende Kategorisierungen in einem schweizerischen Sozialamt. *Bielefeld: transcript-Verlag*
- Wachendorfer, Ursula (2006).** Weißsein in Deutschland. Zu Sichtbarkeit einer herrschenden Normalität. In: Susan Arndt (Hrsg.) (2006): *AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Studienausgabe.* Münster: Unrast-Verlag.
- Wachendorfer, Ursula (2009).** Weiße halten weiße Räume weiß. In Eggers, Maureen Maisha; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy; Arndt, Susan (Hrsg.) *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland.* 2. überarbeitete Auflage. Münster: Unrast-Verlag.
- Weiß, Birte (2014).** Diskriminierung bei Zugang zu Arbeitsstellen: Hinweise aus der Forschung und Beratungspraxis auf die Rolle von Arbeitgebern. Unter: [http://www.weiterdenken.de/sites/default/files/institutioneller\\_rassismus\\_alles\\_2015\\_12\\_16.pdf](http://www.weiterdenken.de/sites/default/files/institutioneller_rassismus_alles_2015_12_16.pdf) Stand 17.02.2022
- Weiß, Anja (2013).** *Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit.* Wiesbaden: Springer
- Weiß, Anja (2001).** *Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit.* Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Westhoff, Andrea und Justin (2018).** Über die Entstehung des Rassegedankens. Das Schwarz-Weiß-Denken der Moderne. Unter: [https://www.deutschlandfunkkultur.de/ueber-die-entstehung-des-rassegedankens-das-schwarz-weiss.976.de.html?dram:article\\_id=418046](https://www.deutschlandfunkkultur.de/ueber-die-entstehung-des-rassegedankens-das-schwarz-weiss.976.de.html?dram:article_id=418046) Stand 17.02.2022
- Wiedenhöft, Sarah (2020).** "Rassismus ist ein bisschen wie Smog, den wir täglich einatmen" Unter: <https://www.spiegel.de/familie/umgang-mit-rassistischem-denken-rassismus-ist-ein-bisschen-wie-smog-den-wir-einatmen-a-8ff674a-80dc45ed-935b-290c24f127d0> Stand 15.02.2022
- Wiedenroth-Coulibaly, Eleonore und Zinflou, Sascha (2004).** 20 Jahre Schwarze Organisation in Deutschland — Ein Abriss, in: Anti-Diskriminierungsbüro Köln, cyperNomads (Hrsg.): *The Black Book. Deutschlands Häutungen,* Frankfurt am Main. S. 133–144.
- Wille, Laura (2020).** *Critical Whiteness im Freiwilligendienst – Eine rassismuskritische Analyse der Privilegienreflexion Weißer Freiwilliger.* Frankfurt am Main: Forum Humangeographie.
- Witzel, Andreas (2000).** Das Problem-zentrierte Interview. Unter: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/%201132/2519> Stand 17.02.2022
- Wittlif, Alex (2018).** Kann man Integration messen? Unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/247682/integration-messen> Stand 17.02.2022
- Wollrad, Eske (2008).** *Weißsein im Widerspruch. Feministische Perspektiven auf Rassismus, Kultur und Religion.* Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Yilmaz-Günay, Koray (2018).** Mehr als ein Vorurteil - Rassismus als gesellschaftliches Verhältnis. Unter: <https://www.idz-jena.de/wsddet/mehr-als-ein-vorurteil-rassismus-als-gesellschaftliches-verhaeltnis> Stand 17.02.2022
- Zeller, Joachim (2014).** *Nicht nur „weiß“. Das afrikanische Berlin. Von den Anfängen bis zum Ersten Weltkrieg.* Berlin: Metropol Verlag.

- Zick, Andreas, Küpper, Beate und Hövermann, Andreas (2011).** Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Unter: [http://library.fes.de/pdf-files/do/07905 – 20110311.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf) Stand 17.02.2022
- Zick, Andreas, Küpper, Beate und Berham, Wilhelm (2019).** Neue "Mitte-Studie": Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Unter: [https://www.fes.de/presse/aktuelle-pressehinweise/neue-mitte-studie-verlorene-mitte-feindselige-zustaende-rechtsextreme-einstellungen-in-deutschland-2018 – 19](https://www.fes.de/presse/aktuelle-pressehinweise/neue-mitte-studie-verlorene-mitte-feindselige-zustaende-rechtsextreme-einstellungen-in-deutschland-2018-19) Stand 17.02.2022
- Zick, Andreas und Klein, Anna (2014).** Fragile Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Unter: [http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf\\_14/FragileMitte-FeindseligeZustaende.pdf](http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf_14/FragileMitte-FeindseligeZustaende.pdf) Stand 17.02.2022
- Zivilgesellschaft in Zahlen (ZIVIZ; 2018).** Arbeitsmarktintegration-Erfolgsfaktor. Unter: <https://www.ziviz.info/arbeitsmarktintegration> Stand 15.02.2022
- Zucker, Lou (2019).** Fremdenfeindlichkeit«? Das Problem heißt Rassismus. Unter: <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1109100.bottrop-fremdenfeindlichkeit-das-problem-heisst-rassismus.html> Stand 17.02.2022
- Zusammenleben e.V (2020):** How to be an Antiracist. Anleitung zum Anti-Rassismus. Unter: <https://zlev.de/he/kunst-kultur/dear-white-people/how-to-be-an-antiracist> Stand 17.02.2022

# Anhang

## **Leitfaden bezüglich Rassismus- und Integrationserfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft in Deutschland und auf dem deutschen Arbeitsmarkt**

### Integration und Stellenwert der Arbeit

- Was verstehen Sie unter Integration?
- Wie integriert fühlen Sie sich? Fühlen Sie sich als Schwarzer in die deutsche Gesellschaft integriert? Woran machen Sie das fest?
- Was ist aus Ihrer Sicht das Problem bei der Integration?
- Wie hat Ihre Integration in die deutsche Gesellschaft stattgefunden? Was haben Sie persönlich gemacht und was hat die deutsche Gesellschaft unternommen?
- Was ist aus Ihrer Sicht gelungene Integration? Woran lässt sich erkennen, dass eine Person integriert ist?
- Was bedeutet „arbeiten“ für Sie? Welchen Stellenwert hat die Arbeit für Sie?
- Was bedeutet eine Arbeitsstelle für die Integration?

### Rassismuserfahrungen

- Wie ist es für Sie, wenn Sie in Deutschland Arbeit suchen? Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?
- Laut einer Studie von Scherr (2014) sind Menschen mit Migrationshintergrund stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Woher kommt das aus Ihrer Sicht?
- Haben Sie Rassismuserfahrungen bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz gemacht? Wenn ja, welche?
- Wie beschreiben Sie Ihre Beziehungen zu den weißen deutschen Kollegen am Arbeitsplatz?
- Haben Sie Vor- oder Nachteile aufgrund Ihrer Herkunft oder Hautfarbe bei der Suche eines Arbeitsplatzes oder am Arbeitsplatz erfahren? Wenn ja, welche?
- Wirken sich Ihre Rassismuserfahrungen auf Ihre Integration in die deutsche Gesellschaft aus? Wenn ja, wie?
- Haben Sie Integrationsstress erlebt?
- Was haben Sie gegen Integrationsstress unternommen?
- Haben Sie Strategien im Umgang mit dem Stress, bezogen auf Ihre Herkunft und Hautfarbe, entwickelt?
- Was haben Sie gegen Rassismuserfahrungen unternommen?
- Wie gehen Sie mit Diskriminierung und/oder Rassismus am Arbeitsplatz um?

### Zugehörigkeits- und Anerkennungsgefühl

- Fühlen Sie sich in Deutschland angenommen und anerkannt? Woran machen Sie das fest?
- Was ist aus Ihrer Sicht für das Zugehörigkeitsgefühl und die soziale Anerkennung wichtig?

### Lösungsansätze

- Was sind Ihre Erwartungen für die Zukunft hinsichtlich Arbeitsintegration?
- Haben Sie Angst bezüglich Ihrer Zukunftsperspektive in Deutschland? Wenn ja, wovor? Was macht Ihnen Hoffnung für die Zukunft?
- Haben Sie Empfehlungen für Menschen mit afrikanischem Hintergrund in Bezug auf die Integration in Deutschland?
- Haben Sie Empfehlungen für die Politik, für die Unternehmen, das Bildungssystem und die Gesellschaft?