

Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete

Nikolai Huke



Ganz unten in der Hierarchie

Kontakt

Nikolai Huke
Institut für Politikwissenschaft
Melanchthonstr. 36
72074 Tübingen
nikolai.huke@uni-tuebingen.de

Doreen Bormann
Institut für Politikwissenschaft
Melanchthonstr. 36
72074 Tübingen
doreen.bormann@uni-tuebingen.de

Impressum

Eine Studie des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekts „Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland“.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Willkommenskultur
und Demokratie
in Deutschland

Herausgegeben von Pro Asyl und der IG Metall (Ressort Migration und Teilhabe)

PRO ASYL
DER EINZELFALL ZÄHLT.



Autor: Nikolai Huke
Mitarbeit: Doreen Bormann
Grafik: Lisa Klinkenberg / buero-achso.de

Fotos: Hugo Chisholm (CC BY-SA 2.0 via Flickr), Erich Ferdinand (CC BY 2.0 via Flickr), herval (CC BY 2.0 via Flickr), NCDOTcommunications (CC BY 2.0 via Flickr), Oregon State University (CC BY-SA 2.0 via Flickr), perri-scope (CC BY-SA 2.0 via Flickr), Emerson Posadas (CC BY 2.0 via Flickr), Raúl Santos de la Cámara (CC BY-SA 2.0 via Flickr), Kai Schreiber (CC BY-SA 2.0 via Flickr)

Erschienen im Dezember 2020

Zur Studie

Rassismus ist in öffentlichen Debatten um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten nur selten Thema. In der Regel stehen Sprachkenntnisse, die Anerkennung von Qualifikationen, bürokratische Hürden oder Probleme, die sich aus dem Aufenthaltsstatus (z. B. einer Duldung) ergeben, im Mittelpunkt.

Die Studie zeigt demgegenüber, dass auch Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen im Alltag, in Behörden, in Berufsschulen und in Betrieben ein zentrales Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete darstellen. Um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu ermöglichen, so wird deutlich, muss Rassismus im Alltag, am Arbeitsplatz oder im Bewerbungsverfahren sichtbar gemacht, kritisiert und sanktioniert werden. Die Tatsache, dass ein Verlust des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes unter Umständen das Aufenthaltsrecht bedroht, erschwert es, sich gegen Rassismus in der Schule oder im Betrieb zu wehren. Es braucht vor diesem Hintergrund neben einem flächendeckenden Netz an professionellen Antidiskriminierungs- und Rechtsberatungsstellen sowie ehrenamtlichen solidarischen Unterstützungsstrukturen im Alltag eine Sensibilisierung der Arbeitsmarktakteur*innen zu diesem Thema.

Grundlage der Studie sind Ergebnisse des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekts „Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland“. Im Rahmen des Projekts wurden 64 qualitative Expert*inneninterviews mit Behörden, Beratungsstellen, Ehrenamtlichen, Gewerkschaften und Geflüchteten in sechs Regionen in Deutschland geführt.

Zur Studie	3
Vorwort der IG Metall (Ressort Migration und Teilhabe)	6
Vorwort von Pro Asyl	6
Rassismus – ein unterschätztes Hindernis für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten	10
Migration und Herkunftsverschiedenheit sind in den meisten Betrieben alltägliche Normalität	14
Alltagsrassismus kann Resignation und Rückzug zur Folge haben und sich damit auch auf die Arbeits- marktintegration auswirken	17
Rassismus auf dem Wohnungsmarkt behindert die Arbeitsmarktintegration	21
Aufgrund von institutionellem Rassismus in Behörden können Geflüchtete alltägliche Probleme nicht lösen	25
Diskriminierung und Rassismus in Berufsschulen erschweren den Prozess der Arbeitsmarktintegration	34
Rassismus in Betrieben kann den Zugang zum Arbeitsmarkt einschränken oder zu einem Arbeitsplatzverlust führen	38
Handlungsempfehlungen: Rassismus bekämpfen, Gleichberechtigung und Solidarität erfahrbar machen	48
Literaturverzeichnis	50

Inhalt



Vorwort der IG Metall

Wir sind zunehmend mit den Themen Rassismus und Rechtsradikalismus konfrontiert. Rassismus macht auch vor den Werkstoren nicht Halt. Themen wie Identität, Nationalstolz und Migration werden neu verhandelt. Wir erleben zunehmend eine Diskursverschiebung. Parallel dazu benötigen Unternehmen Fachkräfte. Das kann eine Chance für die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt darstellen. Die Bundesagentur für Arbeit hat 2019 veröffentlicht, dass fast 400.000 Geflüchtete in Beschäftigung sind. Das sind mehr, als Arbeitsmarktexpert*innen vorausgesagt haben.

Auf Drängen der IG Metall hat die Bundesagentur für Arbeit 2016 zwei Modelle entwickelt, um Geflüchtete in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren. Die vorgeschlagenen Maßnahmen und Programme stehen auch allen anderen am Arbeitsmarkt Benachteiligten offen. Die Idee dahinter ist, Arbeit, Spracherwerb und Qualifizierung betriebsnah miteinander zu verbinden.

Die IG Metall hat u.a. zusammen mit dem Betriebsrat und dem Vorstand eines großen Automobilherstellers das Integrationsjahr betrieblich vereinbart und umgesetzt. Das hat große Erfolge erzielt. Dabei kommt den Betriebsrät*innen eine wichtige Rolle zu. Nicht zuletzt, weil das Integrationsjahr fester Bestandteil einer Betriebsvereinbarung geworden ist. Es wird nicht nur für das eigene Unternehmen ausgebildet, sondern auch für Branchen, die unter einem Fachkräftemangel leiden, oder für Firmen, die aufgrund ihrer Betriebsgröße kein eigenes Integrationsprogramm durchführen können. Um den nahtlosen Übergang zu gewährleisten, wird in der Berufsberatung für Geflüchtete eng mit der Agentur für Arbeit zusammengearbeitet.

Die IG Metall unterstützt auch über den betrieblichen Kontext hinaus. Die 2017 vom Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) durchgeführte Studie ergab, dass knapp 22 Prozent aller Mitglieder der IG Metall einen Migrationshintergrund haben. Als größte Migrant*innenorganisation in Deutschland mit jahrelanger Erfahrung und damit gewonnener Expertise hat die IG Metall einen Auftrag und eine Verpflichtung zugleich: Sie steht dafür, die Spaltung auf den Arbeitsmarkt zu verhindern und sich auch aus einem humanistischen Anspruch heraus für Gleichstellung und Vielfalt einzusetzen.

2015 hat die IG Metall Gelder für die Geschäftsstellen auf lokaler Ebene bereitgestellt, um Veranstaltungen mit Geflüchteten durchzuführen. Außerdem gibt es Beratungsstellen für Geflüchtete, die u.a. den Einstieg in die Erwerbstätigkeit oder die Ausbildung ermöglichen. Der Verein „Helfen.hilft.Punkt! e.V.“ ist u.a. aus Mitteln der IG Metall mitfinanziert und ermöglicht so eine passgenaue Beratung. Sowohl das Integrationsjahr, als auch Einzelprojekte, sind nicht nur möglich, sondern notwendig.

Die Mitglieder im Betrieb und in der Gewerkschaft leisten einen großen Beitrag zu einer fairen Arbeitswelt. Die Vielfalt ist eine täglich erfahrbare, selbstverständliche Form friedlichen Zusammenlebens in unserer Gesellschaft. Diese alltägliche Normalität im Betrieb ergibt sich nicht nur aus auf Papier hinterlegten Bestimmungen des Grundgesetzes und der Betriebsverfassung, sondern vor allem aus unserem gelebten

Selbstverständnis als Gesellschaft zum Erhalt unserer Demokratie, der Mitbestimmung und aus unseren täglichen Anstrengungen gegen jegliche Ausgrenzung und Rassismus. Trotzdem besteht großer Handlungsbedarf: Nicht-rassistische Bildungsarbeit und interkulturelle Arbeit sollten nicht nur seitens Gewerkschaft und Betriebsrät*innen, sondern auch von der Unternehmensleitung in den Mittelpunkt gestellt werden. Denn: Die kulturelle Vielfalt in der Arbeitswelt ist nicht nur für das Zusammenarbeiten im Betrieb ein Gewinn.

Daher ist es wichtig anzuerkennen, dass Rassismus ein gesamtgesellschaftliches Problem ist, dass in unseren institutionalisierten und auch in nicht-formalen Wegen des Zusammenlebens begründet ist und keinesfalls lediglich das Problem der Menschen ist, die davon betroffen sind.

Die vorliegende Studie macht deutlich, dass eine Vielzahl von Faktoren berücksichtigt werden muss, um Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Faktoren, die oft ein Zusammenspiel von Rassismuserfahrungen im Alltag und einer institutionalisierten Form von Rassismus sind. Vorurteile, Herabsetzung und Erniedrigung werden ausgehend von Erfahrungen in der Arbeitsmarktberatung und Unterstützung von Geflüchteten geschildert. Stigmatisierungsprozesse im Alltag, soziale Ausgrenzung bis hin zu verbalen und körperlichen Übergriffen kennzeichnen die Lebensrealität von Menschen und machen deutlich, dass das Problem viel tiefer sitzt. Die internationale Bewegung „Black Lives Matter“ hat gezeigt, wie stark verankert das Problem auch über die Grenzen hinweg wirkt und wie wichtig ein Perspektivenwechsel ist. Die vorliegende Studie leistet einen wertvollen Beitrag dazu.

Wir danken dem Institut für Politikwissenschaft der Universität Tübingen, allen voran Nikolai Huke und Doreen Bormann, für die Sichtbarmachung von Rassismuserfahrungen in verschiedenen Kontexten sowie die kollegiale Zusammenarbeit.

Petra Wlecklik
IG Metall Vorstand
Ressort Migration und Teilhabe

Vorwort von Pro Asyl

Vor 20 Jahren hat Pro Asyl die Broschüre „Rassismus hat viele Gesichter“ veröffentlicht, um zu beleuchten, wie die Flüchtlingspolitik Diskriminierung und Ausgrenzung produziert. Heute ist das Thema Rassismus so präsent und so drängend wie nie: Die rassistischen Morde von Hanau an neun jungen Menschen im Februar 2020 sind der letzte erschütternde Höhepunkt in einer langen Reihe von Anschlägen gegen Menschen, die als „fremd“ oder als gesellschaftlich nicht zugehörig etikettiert werden oder die für eine offene Gesellschaft eintreten. Der Enthemmungs- und Radikalisierungsprozess einer zunehmend gewaltbereiten Minderheit geht einher mit einer schleichenden Vergiftung der Gesellschaft: Ideologien der Ungleichwertigkeit und ihre menschenfeindlichen, oft autoritären Versatzstücke finden vermehrt Eingang in die Vorstellungswelt einer breiteren Zuhörerschaft.

Die Herausforderungen für Geflüchtete, in dieser Gesellschaft anzukommen und sich ein selbstbestimmtes und von staatlicher Alimentierung unabhängiges Leben aufzubauen, sind in dieser Situation nicht kleiner geworden. Dr. Nikolai Huke hat den Prozess der Arbeitsmarktintegration ins Visier genommen – und konnte an den alltäglichen Rassismuserfahrungen, die Geflüchtete dabei machen müssen, nicht vorbeisehen: abfällige Bemerkungen, Vorurteile, Diskriminierungen in Betrieben, in Berufsschulen und Institutionen, die – allen positiven Entwicklungen, die es auch gibt, zum Trotz – , Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt behindern.

Die vorliegende Studie gibt die Praxiserfahrungen wieder, die die Akteur*innen des Arbeitsmarkts – Beratungsstellen, Behörden, Gewerkschaften, Unterstützer*innen – als „normale“ rassistische Vorfälle in großer Zahl wahrnehmen und als Hindernisse für den Arbeitsmarkterfolg von Geflüchteten beschreiben, ohne dass dies bislang politisch in den Blick genommen worden wäre. Es ist nicht die Sicht der Betroffenen, die hier gezeigt wird, und diese Perspektive soll auch nicht ersetzt werden, sondern ergänzt: Rassismus ist nicht nur das Problem der davon Betroffenen, sondern auch das Problem einer Gesellschaft, die Rassismus zulässt.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und eines hohen Anteils von Langzeitgeduldeten sind die Zugänge von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt in den letzten zehn Jahren schrittweise erweitert worden. Ab 2015 gab es weitere Verbesserungen, etwa die Öffnung der Deutschsprachkurse des Bundes für (einige privilegierte) Asylsuchende oder der Wegfall der Vorrangprüfung. Parallel dazu wurden aber in diversen Gesetzespaketen neue Restriktionen beschlossen, vor allem gegen bestimmte Gruppen von Asylsuchenden, die möglichst schnell wieder aus dem Land gedrängt werden sollen: Schon im Oktober 2015 wurden Arbeitsverbote für Angehörige sogenannter „sicherer“ Herkunftsländer verhängt. 2019 wurde die Verpflichtung, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu leben, für viele Schutzsuchende verlängert – einher geht damit ein abermals verlängertes Arbeitsverbot, das für einige Gruppen sogar unbefristet gelten soll. Die neu eingeführte Ausbildungsduldung blieb durch hohe Hürden für viele unerreichbar.

Es sind auch diese Maßnahmen des sozialen Ausschlusses schon während des laufenden Asylverfahrens, die dem Rassismus in Deutschland staatlicherseits Vorschub leisten. Sie sind ein Rückfall in alte Zeiten: In den 1980er und 90er Jahren wurden Geflüchtete in großer Zahl ausgegrenzt und diskriminiert, weil sich die offizielle Politik von der Wunschvorstellung leiten ließ, die Geflüchteten würden schon wieder gehen, wenn man sie nur schäbig genug behandelte. Das war und ist, damals wie heute, ein Irrtum. Dennoch bleiben Abschiebung und „freiwillige“ Ausreise auch vieler solcher Menschen, die bereits lange hier leben, politische Ziele. Gleichzeitig wird von Geflüchteten erwartet und immer wieder moralisch gemahnt, sich doch bitte um „Integration“ zu bemühen. Diese politischen Signale sind mehrdeutig und missverständlich.

Für das, was unter „Integration“ verstanden wird, ist Erfolg und Misserfolg auf dem Arbeitsmarkt üblicherweise ein herausragender Indikator. Auch für viele Menschen sind Beruf und Erwerbstätigkeit von großer persönlicher Bedeutung. Jede*r zweite Geflüchtete hat fünf Jahre nach seiner Ankunft eine Arbeit, zeigt eine aktuelle Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – eine Größenordnung, die vielfachen Erfolg und großes Bemühen auf allen Seiten widerspiegelt, aber auch auf schwierige Bedingungen verweist.

Wo es keinen gleichberechtigten Zugang gibt, stehen die Türen für ausgrenzende und rassistische Handlungen in den Betrieben weit offen. Ein Staat, der einen Teil der Bevölkerung diskriminierenden Regelungen unterwirft, muss wissen, dass das System in den Betrieben alltäglich Wirkung entfaltet. Wer um seine Arbeitserlaubnis oder gar sein Aufenthaltsrecht fürchten muss, kann sich zudem gegen diskriminierende Vorfälle und Alltagsrassismus kaum zur Wehr setzen.

Seit Mai soll der Koalitionsausschuss gegen Rechtsextremismus und Rassismus unter Vorsitz der Bundeskanzlerin Konzepte und Maßnahmenpakete erarbeiten. Es ist erfreulich, dass im Jahr 2020 der Begriff des Rassismus auch in der Politik kein Fremdwort mehr ist. Zu hoffen ist, dass im Ausschuss keine politischen Eintagsfliegen geboren werden und ein umfassendes Verständnis von Rassismus zu Grunde gelegt wird. Rassistisches Gedankengut und potenzielle Gewalttäter müssen, insbesondere in den staatlichen Sicherheitsorganen, konsequent bekämpft werden – aber der staatliche Umgang mit dem Phänomen Rassismus darf nicht darauf reduziert werden. Auf den Prüfstand gehören unter anderem die gesetzlichen Vorgaben, die bestimmte Gruppen von Menschen ausgrenzen, ihre Freizügigkeit beschränken, sie in Lagern isolieren und damit etikettieren. Zu einer politischen Bekämpfung von Rassismus auf höchster Ebene gehört auch eine Umkehr in der Sozialpolitik: Wenn wir die Freiheit eines jeden Menschen zur persönlichen Entfaltung ernst nehmen, müssen alle Asylsuchenden – von Beginn des Aufenthaltes an – das Recht haben, zu lernen und zu arbeiten. Eine gleichberechtigte Teilhabe aller auf dem Arbeitsmarkt liegt nicht nur im Interesse der betroffenen Menschen, sie fördert letztlich das gesellschaftliche Zusammenleben und stärkt die Gesellschaft in Gänze.

Die vorliegende Broschüre gibt Einblicke, wie Rassismus auf dem Arbeitsmarkt Geflüchteten das Leben schwer macht, und liefert damit wichtige Denkanstöße. Wir danken dem Team und der Uni Tübingen für die freundliche, gute Kooperation.



**Rassismus –
ein
unterschätztes
Hindernis
für die
Arbeitsmarkt-
integration
von
Geflüchteten**

● Rassismus bezeichnet ein Gewalt- und Herrschaftsverhältnis, innerhalb dessen Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion als Teil einer vermeintlich homogenen Gruppe abgewertet werden. Menschen werden dazu stereotyp „auf einige wenige, einfache Wesenseigenschaften [reduziert], die als durch die Natur festgeschrieben dargestellt werden“ (Hall 2004: 143). Allgemein-personenbezogene Merkmale oder Gruppenkategorien werden zum Anlass für gesellschaftlichen und sozialen Ausschluss genommen (Diekmann/Fereidooni 2019: 344). Rassismus basiert dabei auf einer „flexible[n] Verkettung von Diskriminierungspraktiken und Wissensproduktionen [...], die immer neuen Konjunkturen folgen“ (Pieper/Haji Mohammadi 2014: 231).

Alltagsrassismus zeigt sich in Interaktionen, in denen Menschen zu Fremden gemacht werden. Beispiele hierfür sind etwa Situationen, in denen Schwarze Menschen nach ihrer Herkunft gefragt werden, in denen ihre Haare ungefragt berührt werden oder in denen sie in einer Art und Weise angesehen werden, die durch Blicke feststellt: Du gehörst nicht hier her. Indem Menschen zu grundlegend Anderen gemacht werden, wird immer wieder „die erste Begegnung mit dem Fremden ausagiert, immer wieder ein Kreislauf von Panik, Optimismus, Aggression und Ablehnung durchlaufen“ (El-Tayeb 2016). Die Teilhabe an der Gesellschaft wird dadurch kontinuierlich in Frage gestellt. Betroffene werden als fremd eingeordnet, egal, wie sehr sie sich bemühen, nicht aufzufallen oder sich anzupassen, wie das folgende Interviewzitat beispielhaft zeigt:

„Ich ziehe ein kariertes Hemd an, stehe oben auf der Bierbank, habe einen Maßkrug in der Hand, ja, aber wenn’s ans Eingemachte geht, bin ich hier der Türke, fertig aus, da gibt’s keine Diskussion, du kannst dich nicht integrieren.“ (Huke/Schmidt 2019: 268)

Rassismus macht fremd, grenzt aus und ordnet die Betroffenen gewaltsam hierarchisch ein und unter. Beleidigende und diskriminierende Begriffe tragen hierzu ebenso bei wie physische Gewalt (Huke 2019a, 2019b). Multi-Kulti-Phobiker, kulturalistisch argumentierende Angst- und Wutbürger oder xenophobe und kulturrassistische Radikale, so Klaus Bade, imaginieren als Gegenbild zur bestehenden Gesellschaft eine homogene nationale Kultur – die weder gegenwärtig besteht, noch in der Vergangenheit existierte:

„Ihr Missverhältnis zur Realität der kulturell immer vielfältiger werdenden Gesellschaft in Deutschland prägt die zum kollektiven Leitbild erstarrte fiktive Erinnerung an eine vermeintlich kulturell homogene Gesellschaft, die es in Deutschland historisch nie gab.“ (Bade 2016: 38f.)

Rassismus als Macht- und Herrschaftsverhältnis beschränkt sich nicht auf individuelle Interaktionen. Er umfasst als *institutioneller Rassismus* auch implizite institutionelle Verfahrensweisen, die dazu führen, dass gesellschaftliche Fremdgruppen – in rassistischer Art und Weise – konstruiert werden und diesen in der Folge eine gesellschaftliche Teilhabe verwehrt bleibt (z. B. Selektionsmechanismen im Bildungssystem, Kontrollpraktiken der Polizei, Unterrepräsentation von *People of Colour* bzw. nicht-weißen Menschen in den Medien). Darüber hinaus schließt er als *struktureller Rassismus* grundlegende Ordnungsprinzipien der Gesellschaft ein, die systematisch Ungleichheit entlang des Äußeren, einer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion produzieren. So sind etwa sozioökonomische Lebensbedingungen – von Einkommen bis zur Lebenserwartung – gesellschaftlich entlang rassistischer Hierarchien ungleich verteilt (z. B. wer macht in der Gesellschaft welche Arbeit), was auf Kontinuitäten kolonialer Herrschaftsverhältnisse verweist.

Folge von Rassismus ist, dass sich Betroffene als Andere erfahren und wahrnehmen (Kilomba 2003: 148). Ihnen wird eine gesellschaftliche Teilhabe verwehrt,

sie werden psychisch verwundet und körperlich verletzt (Kilomba 2003: 154). Ihre Erfahrungen werden unsichtbar gemacht, sie können sich – selbst bei formaler rechtlicher Gleichstellung – nicht oder nur begrenzt darauf verlassen, dass Staat und Zivilgesellschaft die Gewalt, die sie erfahren und jene diskriminierenden Praktiken und Strukturen, denen sie ausgesetzt sind, sanktionieren. Rassismus produziert damit systematisch individuelle Verletzlichkeit und Isolation, wodurch bestehende gesellschaftliche Hierarchien und Machtungleichgewichte aufrechterhalten werden.

Blickt man in aktuelle wissenschaftliche Studien zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt, fällt auf, dass Rassismus nur selten Thema ist. Im Mittelpunkt stehen in der Regel aufenthaltsrechtliche Fragen, Deutschkenntnisse, berufliche Qualifikationen, der Anteil der Erwerbstätigen unter den Geflüchteten oder die Dauer des Prozesses der Arbeitsmarktintegration (Brücker et al. 2020). Mediale und in der politischen Öffentlichkeit finden Rassismuserfahrungen im Prozess der Arbeitsmarktintegration ebenfalls wenig Beachtung. Der Fokus liegt hier zumeist auf der Frage, wie viele Geflüchtete wie schnell eine Arbeit aufnehmen. Es werden Defizite von Geflüchteten hervorgehoben (z.B. Sprache, Qualifikationen), aber auch individuelle Erfolgsgeschichten einzelner Geflüchteter präsentiert oder Unternehmen vorgestellt, die erfolgreich Geflüchtete ausbilden und integrieren.

Die vorliegende Studie untersucht vor dem Hintergrund dieser Leerstelle die Rolle von Rassismus für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Sie zeichnet nach, welche Rassismuserfahrungen Geflüchtete machen und wie sich diese auf den Prozess der Arbeitsmarktintegration auswirken. Im Rahmen des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekts „Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland“ wurden hierfür 64 qualitative Expert*inneninterviews mit Behörden, Beratungsstellen, Ehrenamtlichen, Gewerkschaften und Geflüchteten in sechs Regionen geführt.¹ Der Schwerpunkt in der Erhebung lag auf den Erfahrungen aus der Fallberatung von zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen und Ehrenamtlichen, die Geflüchtete im Prozess der Arbeitsmarktintegration begleiten. Die Studie basiert auf situiertem Handlungswissen, das auf Erfahrungen zurückgreift, die die Befragten in ihrer ehrenamtlichen und professionellen Tätigkeit machen, aber auch der individuell spezifischen Art und Weise, in der sie diese Erfahrungen verarbeiten. Rassismuserfahrungen werden in der vorliegenden Studie nicht in erster Linie ausgehend von Erfahrungen der Betroffenen selbst rekonstruiert, sondern ausgehend von denjenigen, die mit diesen arbeiten, sie beraten und unterstützen.²

Diese Perspektive kann Analysen – wie etwa von Scherr und Breit (2020) –, die Erfahrungen von Betroffenen in den Mittelpunkt stellen, lediglich ergänzen, nicht aber ersetzen. Um Rassismus zu verstehen, ist es von zentraler Bedeutung, die Erfahrungen derjenigen zu hören und in den Fokus zu rücken, die Rassismus selbst erleben. Der anders gelagerte Fokus der vorliegenden Studie bietet trotz dieser Einschränkung auch Chancen in Bezug auf die Sichtbarmachung von Rassismuserfahrungen: Die Befragung derjenigen, die Geflüchtete beraten und begleiten, ermöglicht es, über die Erzählung der Berater*innen und Ehrenamtlichen all jene individuellen Fälle und deren jeweilige Besonderheiten einzubeziehen, mit denen sie jeweils befasst sind. Darüber

1 Ausgewählte Schlaglichter aus der Forschung wurden zuvor bereits auf unserem Blog vorgestellt.

2 Das liegt zentral auch daran, dass Rassismus eigentlich nicht der Erhebungsschwerpunkt der Interviews war, sondern sich erst nachträglich in der Auswertung als ein zentraler empirischer Schwerpunkt herausgestellt hat. Im Fokus standen Formen der ehrenamtlichen und professionellen Arbeit in der so genannten Willkommenskultur.

hinaus werden Erfahrungen teilweise von den von uns Befragten auch dort in Bezug auf Rassismus eingeordnet, wo die Betroffenen selbst dies – nach Aussagen der Befragten – nicht explizit thematisieren (z. B. weil sie Ungleichbehandlung als alltägliche Normalität einordnen, die ihnen nicht besonders erwähnenswert scheint, Erfahrungen schambehaftet sind oder sie sich selbst nicht als Opfer positionieren wollen).

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts zeigen, dass zwar Migration und Herkunftsverschiedenheit in vielen Betrieben als normal anerkannt sind, rassistische Diskriminierung aber dennoch weiterhin den Alltag vieler Geflüchteter prägt. Diskriminierung im Alltag, Vorurteile in Behörden, Ausgrenzung in Berufsschulen oder Abwertung durch Kolleg*innen, Kund*innen oder Vorgesetzte im Beruf, so wird deutlich, erschweren Geflüchteten eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Folgen von rassistischer Diskriminierung können der Verlust eines Arbeitsplatzes ebenso wie Ausbildungsabbrüche sein. Rassismuserfahrungen können demotivierend wirken, eine – etwa aufgrund von Traumata, fehlender sozialer Netzwerke und prekärer Lebensumstände – ohnehin hohe alltägliche psychische Belastung vieler Geflüchteter weiter verstärken und Frustration oder Resignation zur Folge haben. ●



**Migration
und
Herkunftsver-
schiedenheit
sind in
den meisten
Betrieben
alltägliche
Normalität**

● Migration und Herkunftsverschiedenheit gelten in Deutschland nach Aussagen unserer Interviewpartner*innen in vielen Betrieben als alltägliche Normalität. Ein Mitarbeiter einer Handwerkskammer stellt im Interview exemplarisch fest:

„Sie werden im Handwerk keinen Betrieb finden, der nicht eine Belegschaft besitzt, die Migrationshintergrund hat. Von daher: Wir haben Erfahrung damit, Menschen aus anderen Kulturen zu integrieren und bei uns ist es einfach so, die Menschen sind bei uns nicht geduldet, sondern sind ein Teil des Teams.“

Wenn jemand könne und wolle, spiele es keine Rolle, „welcher Ethnie er angehört, welcher Religion er angehört, dann ist das einfach so, dann gehört er zum Team“. Der kulturelle Hintergrund sei innerhalb des betrieblichen Alltags irrelevant, erklärt auch ein Mitarbeiter einer Beratungsstelle: „Der ist halt vielleicht ein bisschen dunkler oder hat ein bisschen mehr schwarze Haare oder hat einen Vollbart oder trägt ein Kopftuch. Na und? Ich habe dafür Sandalen an.“ Lediglich eine kleine Minderheit der Betriebe stelle aus Prinzip keine Geflüchteten ein, erzählt er. Dabei würden selbst zwingende betriebswirtschaftliche Gründe ignoriert:

„Beispiel Bautzen. Dort sitzt die Arbeitgeberseite am Tisch mit dem Landrat und allen: ‚Wir haben schon keine Polen und Tschechen angestellt, warum sollten wir da Geflüchtete einstellen.‘ Wenn man dann darauf hinweist: ‚Schon allein wegen der Demografie sollte man da drüber nachdenken.‘ ‚Egal, dann geht halt die Firma dahin.‘“

Die betriebliche Integration von Geflüchteten verläuft den Aussagen von Beratungsstellen zufolge, die Geflüchtete im Prozess der Arbeitsmarktintegration begleiten, in den meisten Fällen konfliktarm. Bis jetzt habe es noch keinen Fall gegeben, in dem die berufliche Integration aufgrund interkultureller Spannungen gescheitert sei, so ein Mitarbeiter der Handwerkskammer, „dass irgendwie gesagt wurde: ‚Mensch, der ist Moslem und geht fünfmal beten, das geht gar nicht‘“. Es könne jedoch zu Missverständnissen aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse kommen: „Mensch, es ist einfach so, dass, wenn ich ihm sage: ‚Hol mal den Bohrerhammer‘, dann kommt er mit dem Besen.“ Sprachlich bedingte Missverständnisse können gravierende Folgen haben, berichtet uns eine Mitarbeiterin einer Handwerkskammer (HWK). Sie habe einen Geflüchteten beraten, der gesagt habe: „Ich habe Ärger mit meinem Meister, weil ich ihm gesagt habe, das ist nicht mein Problem.“ Und da sage ich: ‚Ok, wie hast du das denn gemeint?‘ ‚Ja, das ist nicht mein Problem.‘“ Am Ende habe sich herausgestellt, „dass er eigentlich sagen wollte: ‚Ich bin nicht schuld, das war der andere, der hat das gerade gemacht.‘ Aber der wusste sich nicht anders auszudrücken und hat zu dem Meister gesagt: ‚Das ist nicht mein Problem.‘ Und der Meister hat sich natürlich gedacht: ‚Boah!‘ Der ließ auch nicht mehr mit sich reden: ‚Der kann doch nicht zu mir sagen: ‚Ist nicht mein Problem‘“. Solche Fälle gebe es häufiger. Durch einen Anruf der Mitarbeiterin konnte der Konflikt jedoch rasch geklärt und beigelegt werden.

Konflikte könnten auch dann entstehen, so die Erfahrung von Arbeitgeberverbänden und Beratungsstellen, wenn Beschäftigte nicht mit betrieblichen Gepflogenheiten in Deutschland vertraut seien (z.B. gab es in zwei der von uns interviewten Beratungsstellen den Fall, dass Geflüchtete sich nicht krank meldeten, sondern stattdessen einen Freund oder Verwandten an ihrer Stelle zur Arbeit schickten). Das spiele sich jedoch nach einiger Zeit ein und funktioniere „eigentlich ganz gut“, berichtet der Mitarbeiter einer Industrie- und Handelskammer (IHK). Der übliche Umgangston in Betrieben könne ebenfalls Anlass zu Missverständnissen geben, so die Mitarbeiterin einer HWK:

„Nicht jeder, der sagt: ‚Der mag mich nicht, weil ich ein Ausländer bin‘, dem glaube ich das sofort. Oft ist es ein kulturelles Problem, ein Missverständnis. ‚Der Meister ist so schroff zu mir, warum ist das so?‘ Ja, weil das Handwerk ist so! Da wird halt mit Schmackes gesprochen.“

Entscheidend um Konflikte zu vermeiden, so der Mitarbeiter einer Beratungsstelle, sei eine gut organisierte Einarbeitung: ein Anruf vor dem ersten Arbeitstag zur Klärung des Anfahrtswegs, das Sicherstellen eines Ansprechpartners, Absprachen zum Verlauf der ersten Woche sowie das Vorstellen aller Mitarbeiter. Dies stelle von Anfang an Transparenz her und schaffe eine gute Arbeitsatmosphäre. Großbetriebe würden das Einarbeitungsritual häufig besser gestalten, aber auch Kleinbetriebe könnten dies durchaus leisten. Die Motivation der Geflüchteten sei „ganz selten ein Problem, die ist immer sehr hoch bei den Geflüchteten“, stellt der Mitarbeiter einer Koordinationsstelle fest.

Viele Arbeitgeber*innen und Belegschaften seien, stellen Beratungsstellen und Arbeitgeberverbände fest, sehr bemüht, den Teilhabeprozess nach Möglichkeit zu befördern. So stellen manche Arbeitgeber*innen zusätzliche finanzielle (z.B. Kosten für Sprachkurse) oder personelle Ressourcen (z.B. Nachhilfeunterricht) bereit. Der Betrieb, so eine Mitarbeiterin der IHK, kümmere sich etwa bei Auszubildenden

„um ausbildungsbegleitende Hilfen, um Ausbildungskostenzuschuss für Benachteiligte und meldet nochmal bei der Sprachschule an. Wenn alle Stricke reißen, bezahlt er das aus der eigenen Tasche, wenn keine Fördermöglichkeiten möglich sind – das ist zwar in den seltensten Fällen der Fall, aber die Betriebe sagen auch: ‚Gut, dann zahle ich halt 30 Stunden Intensivsprachkurs selbst.‘ Ich sage: ‚Das kostet 1700€.‘ ‚Ist mir egal‘“.

Betriebe sähen die Auszubildenden als Investition und hätten ein starkes Interesse an ihnen als zukünftige Fachkräfte. Einige Belegschaften unterstützen Geflüchtete ebenfalls engagiert bei alltäglichen Problemen. Der Mitarbeiter einer Beratungsstelle erzählt, die Belegschaft eines Unternehmens habe für einen Geflüchteten „Geld gesammelt, als die Eltern verstorben sind im Heimatland. Oder es wurde ein Kind neu geboren und so. Da haben alle gesammelt. Das ist auch schön und irgendwo ergreifend“. Andere Belegschaften hätten „miteinander gekocht und so etwas, wo man sich gegenseitig kennenlernt“. Betriebe setzten sich zudem für Geflüchtete bei aufenthaltsrechtlichen Problemen ein, lobt ein Mitarbeiter der Handwerkskammer:

„Wenn jemand zum Team gehört und dann urplötzlich ein Bescheid kommt, ‚Mensch, der wird abgeschoben‘, echauffieren wir uns darüber und sagen: ‚Das kann doch nicht der Weg sein‘.“

Betrieben, so zeigen diese Beispiele, kommt gegenwärtig eine gesellschaftlich bedeutsame Rolle als Motor der Integration von Geflüchteten zu. Sie setzen einen für gesellschaftlichen Zusammenhalt wichtigen Kontrapunkt zu ausgrenzender flüchtlingsfeindlicher Rhetorik in parteipolitischen Auseinandersetzungen (z. B. durch die AfD oder autoritär-populistische Strömungen innerhalb der Unionsparteien („Migration ist die Mutter aller Probleme“)). ●



**Alltags-
rassismus
kann
Resignation
und Rückzug
zur Folge
haben und
sich damit
auch auf die
Arbeitsmarkt-
integration
auswirken**

● Obwohl Migration und Herkunftsverschiedenheit gesellschaftlich zunehmend als normal akzeptiert werden (Foroutan 2019) – was sich insbesondere auch in betrieblichen Handlungskontexten zeigt (Schmidt 2020), machen Geflüchtete im Alltag jenseits der Betriebe immer wieder die Erfahrung, als fremd wahrgenommen und abgewertet zu werden. Das Spektrum der in unseren Interviews geschilderten Vorkommnisse reicht dabei von sozialer Abgrenzung und Distanz bis hin zu physischen Übergriffen. Die Mitarbeiterin eines Begegnungscafés in einer Kirche erzählt von einem Fall aus ihrer Gemeinde:

„Da war [von Geflüchteten] ein Buffet hier draußen in dem Korridor aufgebaut und es gab parallele Gemeindeveranstaltungen hier. Da kamen die Leute vorbei und die Geflüchtete dann so: ‚Hier, greifen Sie zu, nehmen Sie!‘ Und die Leute dann: ‚Danke, danke, danke [ablehnend].‘ Einerseits scheu und auf der anderen Seite fast ein bisschen ängstlich oder halt so: ‚Das wollen wir eigentlich nicht.‘ Nur wenige haben gesagt: ‚Ja, wir gehen da mal hin.‘ Oder: ‚Oh das riecht ja hier gut, das probieren wir mal.‘“

In öffentlichen Räumen, berichten mehrere Interviewte, seien Geflüchtete teilweise verbalen und physischen Übergriffen ausgesetzt, etwa „Pöbeleien [...], mal ein Spruch beim Vorbeigehen“. Zudem gebe es in einigen Städten Aufkleber und Graffitis mit rassistischen und neonazistischen Parolen: „Hier um die Ecke ist eine belebte Kreuzung und da hat man auch immer wieder so Sticker gesehen: ‚Merkel muss weg‘, ‚Ausländer raus‘, also die typischen Sticker“. Besonders stark von Rassismus im öffentlichen Raum betroffen sind unter anderem geflüchtete Frauen, die ein Kopftuch tragen. Ein Ehrenamtlicher erzählt, er

„kenne viele Frauen, die Kopftuch tragen. Die haben hier einiges auszuhalten in Dresden. Ich habe eine syrische Familie, die sind nach Düsseldorf gezogen, bei der der Mann gesagt hat: ‚Wir wissen jetzt erst, wie schlimm es in Dresden ist. Weil meine Frau wurde jeden Tag geschubst, angerempelt, ist teilweise bespuckt worden wegen ihres Kopftuchs.‘ Also das ist schon krass in Dresden. Auch das eritreische Mädchen hat mir erzählt, dass sie ganz oft den Stinkefinger gezeigt bekommt. Dass sie angeschrien wird. Das hat sie am Anfang nicht verstanden. Mittlerweile versteht sie das. Es hat sie auch mal jemand sehr stark geschubst in der Bahn. Das passiert andauernd.“

Er selbst habe ebenfalls schon mehrere bedrohliche Situationen erlebt, besonders krass sei unter anderem die folgende Erfahrung gewesen:

„Vor zwei Jahren war ich im Schauspielhaus mit acht Kindern, glaube ich, afghanische größtenteils. Afghanische und iranische Kinder. Und ein syrischer Junge war auch mit dabei. Und ich hatte nicht daran gedacht, dass an dem Tag Dynamo Dresden spielt. Und wir sind abends zurückgefahren mit der Bahn. Und da stiegen die ganzen Dynamo Fans ein. Und da war es richtig kritisch. Also die haben dagestanden und angefangen: ‚Sieben, acht von dem Dreckspack hast du dabei?‘ So fingen die an mit mir zu reden. Ich habe gar nicht darauf reagiert. Wenn ich die angeguckt hätte, wäre das sofort eskaliert. Die sind dann Gott sei Dank früher ausgestiegen. Da war Totenstille im Waggon und alle wussten, was jetzt gleich passieren kann. Das ist doch schon krass. Ich habe da nicht dran gedacht. Wir haben schon Ausflüge gemacht. Da gucken wir immer, dass wir das nicht an einem Tag machen, an dem Dynamo Dresden ein Heimspiel hat, denn das wird dann kritisch.“

Eine Ehrenamtliche, die zwei junge Geflüchtete begleitet, berichtet von deren Erfahrungen im Rahmen einer Gruppenreise:

„Ich war einfach nur entsetzt. Da war eine Frau mit Kindern, die wirklich gefragt hat: ‚Ja, was macht ihr denn hier? Wie, du machst eine Ausbildung, du arbeitest?‘ Als ob alle Geflüchteten hier schmarotzen, so ungefähr. Und am Strand, die Jungs kamen da hin und die anderen lagen da und hatten Hakenkreuze auf dem Rücken mit Sonnencreme und dann wurde das verwischt, als sie kamen.“

Polizeikontrollen, in denen es zu *racial profiling* kommt – also einer Selektion entlang rassistischer Kriterien – verstärken bei Geflüchteten das Gefühl, fremd und unerwünscht zu sein. Ein Gewerkschafter erzählt von seinen Erfahrungen mit der „doch sehr rassistischen Kontrolle von Menschen“ durch die Polizei. Auf dem Platz vor dem Haus „gab es freies WLAN. Die Zivilstreifen der Polizei kamen regelmäßig vorbei, um die Leute zu kontrollieren, was natürlich auch zu Vertreibungseffekten führte“. Ein in Italien registrierter Geflüchteter erzählt im Interview, er habe nach seiner Ankunft in Hamburg die Polizei um Hilfe gebeten, weil er Probleme mit dem Fahrkartenautomaten gehabt habe. In der Folge hätte ein Polizist seine Papiere verlangt:

„Ich habe ihm meine Papiere gegeben. Er hat gesagt: ‚Was für ein Dokument ist das?‘ Dann meinten sie, ich solle ihnen auf die Wache folgen. Einer stand hier, einer dort und ich stand in der Mitte. Mein Herz schlug schnell. Vielleicht werden sie mich nach Afrika zurückbringen. Nein, sagte ich mir, da ich diese Dokumente habe, werden sie mich nach Italien zurückbringen. Sie nahmen meine Fingerabdrücke. Das Ganze dauerte etwa eine Stunde, dann sagten sie: ‚Tut uns leid. Wir machen nur unsere Arbeit. Sie können jetzt gehen.“

Infolge des *racial profiling* erscheinen die von den Kontrollen Betroffenen für die Umstehenden als gefährliche Problemgruppe:

„Das betrifft ja jetzt nicht nur Schwarze Menschen, sondern allgemein Leute, die als nichtdeutsch wahrgenommen werden. Wenn die ständig kontrolliert werden und wenn man sich mit Migranten-Kids am Bahnhof unterhält und die sagen: ‚Das ist schon das fünfte Mal diese Woche, dass ich gefilzt werde. Und mich halt da ausziehen muss.‘ Dann ist das eine Scheißerfahrung für die Betroffenen. Alle, die das sehen, denken: ‚Die Polizei sind die Guten.“

Rassismus gibt es nicht nur von Seiten von Menschen ohne Fluchthintergrund gegenüber Geflüchteten, sondern auch unter Geflüchteten:

„Es ist teilweise auch in Unterrichtssituationen richtig unangenehm, dass Leute keinen Arbeitsplatz mit jemand teilen wollen, der eine schwarze Hautfarbe hat.“

Eine durch prekäre Lebensumstände, psychische Spätfolgen der Flucht und die Sorge um Familienangehörige oder Verwandte ohnehin belastende alltägliche Lebenssituation erschwert es Geflüchteten, rechtlich oder politisch gegen Rassismuserfahrungen vorzugehen. Die Kritik von Rassismus, so die Erfahrung des Mitarbeiters einer Beratungsstelle, rückt gegenüber anderen Problemlagen häufig in den Hintergrund:

„Sie wissen alle sehr gut, was Rassismus ist. Sie haben aber andere Sorgen. Sie wollen einen Job, sie wollen eine Wohnung, sie wollen sich niederlassen oder auch nicht. Aber auf jeden Fall haben sie andere Sorgen, als dagegen vorzugehen.“

Ursache des hier beschriebenen Umgangs mit Rassismus ist auch, dass Geflüchtete sich durch alltägliche Erfahrungen, in denen sie gesellschaftlich abgewertet und ausgegrenzt werden, nur begrenzt „als prinzipiell gleichwertiges und gleichberechtigtes Individuum

erleben [...] können, also über einen Erfahrungshintergrund [...] verfügen, der zu einer Kritik von Diskriminierung befähigt und motiviert“ (Scherr/Breit 2020: 53). Dort, wo sie Rassismus thematisieren, können sich Geflüchtete nicht oder nur begrenzt darauf verlassen, gehört und ernst genommen zu werden (z. B. von der Polizei). Gegen Rassismus etwa durch eine Klage vorzugehen, wird durch diese gesellschaftlichen Bedingungen teilweise von Geflüchteten als sinnlos eingeschätzt, so die Erfahrung einer Beratungsstellenmitarbeiterin: „Ja, es bringt mir persönlich nichts, es kostet mich wahnsinnig viele Nerven, es kostet mich im Zweifel viel Geld.“ Der hohe Aufwand, der teilweise erforderlich ist, um sich in einer alltäglichen Situation zu wehren, verhindert, dass Menschen gegen Diskriminierungserfahrungen vorgehen.

Folgen von Rassismuserfahrungen im Alltag können eine dauerhafte psychische Belastung, Angststörungen, ein Rückzug aus der Gesellschaft oder Resignation sein, die sich auch auf den Prozess der Arbeitsmarktintegration negativ auswirken. Die Abwehr von Alltagsrassismus, so Yeboah (2017: 153), verbraucht kontinuierlich individuelle Energie, die in der Folge „für Familie, Schule, Studium, Sport, Arbeit, Freundschaft, gesellschaftliches Engagement, Kreativität usw. fehlt. Persönliche Ziele werden aufgegeben, Karrierepläne geändert oder gar gestrichen [...].“ Rassismus bedeute, berichtet auch die Mitarbeiterin einer Kommune, „immer eine Anstrengung [...], eine zusätzliche [...], denn du musst immer darauf gefasst sein, dass was kommt. Und wie gehst du dann damit um, dass du dich weder aufregst noch krank wirst?“ Menschen, „die das Gefühl haben, aufgrund von Vorurteilen oder anderen Benachteiligungen geringere Arbeitsmarktchancen zu haben, werden bei der Arbeitsuche eher entmutigt“ (Keita/Valette: 6). ●

Rassismus auf dem Wohnungs- markt behindert die Arbeitsmarkt- integration

A pink-tinted photograph of a desk with a computer monitor, keyboard, mouse, and a laptop, with a window and blinds in the background.

● Rassismus im Alltag erschwert es Geflüchteten, eine eigene Wohnung zu finden. Bezahlbarer Wohnraum ist in vielen Regionen rar, darüber hinaus diskriminieren viele Makler und Vermieter Geflüchtete bei der Wohnungsvergabe. „Es ist schwierig eine adäquate Unterkunft zu finden“, stellt ein Mitarbeiter einer Handwerkskammer fest. Der Wohnungsmarkt sei ohnehin „nicht ganz einfach“. Zudem sei eine Diskriminierung von Geflüchteten an der Tagesordnung, „sobald ich das Stichwort ‚Jobcenter‘ sage oder ‚ich bin Flüchtling‘, habe ich sehr wenig Chancen auf dem Wohnungsmarkt“. Diskriminierung aufgrund von Armutsbetroffenheit und aufgrund von Rassismus verstärken sich auf dem Wohnungsmarkt wechselseitig.

Inwieweit die Schwierigkeiten, eine Wohnung zu finden, einer Diskriminierung oder der allgemein schwierigen Situation auf dem Wohnungsmarkt geschuldet seien, ließe sich dabei nicht immer klar unterscheiden, berichtet die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle:

„Ich hatte zwei junge Männer aus Afghanistan bei mir in der Sprechstunde, die gesagt haben, sie finden einfach keine Wohnung. Der Wohnungsmarkt ist schwierig, sie glauben aber, dass es daran liegt, dass sie keine deutschen Namen haben. Man weiß nie so recht, hat es was mit meiner Herkunft oder mit meiner Religion oder mit was auch immer zu tun oder ist der Wohnungsmarkt einfach scheiße. Das ist sehr aufreibend und kraftraubend.“

Geflüchtete sind in der Folge „ohne Hilfe auf dem Wohnungsmarkt eigentlich chancenlos“, wie der Leipziger Stadtsoziologe Dieter Rink gegenüber dem Magazin erklärt (Magazin 07.11.2017).

Ehrenamtliche, die sich um Wohnungen für Geflüchtete bemühen, berichten von explizit diskriminierenden Aussagen. „Die Hautfarbe passt nicht ins Haus“, habe ein Vermieter gesagt, erzählt eine. Eine andere kritisiert, wenn sie Vermieter*innen anrufe, bekomme sie teilweise die Rückmeldung: „N-Wort³ wollen wir hier nicht“. Makler*innen lehnten es grundsätzlich ab, Geflüchteten als Mieter*innen eine Chance zu geben, so die Erfahrung einer Ehrenamtlichen. „Die besten Chancen hat man, wenn man eine normale Tageszeitung hat und da eine Telefonnummer steht und man gleich morgens anruft. Über Ebay-Kleinanzeigen hat man Unmengen an Bewerbern, das ist schwierig. Auf Chiffreanzeigen habe ich trotz frankiertem Rückumschlag nie eine Antwort bekommen. Das ist dann so anonym, dass man weiß, man muss sich jetzt nicht melden“, erzählt eine andere Ehrenamtliche. Die Wohnungen, die Geflüchtete bekämen, seien „teilweise wirklich in einem schlechten Zustand. Die Vermieter sind nicht mehr gezwungen, da irgendetwas neu zu machen, weil die Wohnungen gehen je sowieso weg. Egal, ob die saniert sind oder unsaniert. Bei einem jungen Mann, da hing die Tapete wirklich in Fetzen herunter, im Laminat waren Löcher, es war wirklich böse: ‚Ja klar, nehme ich!‘“

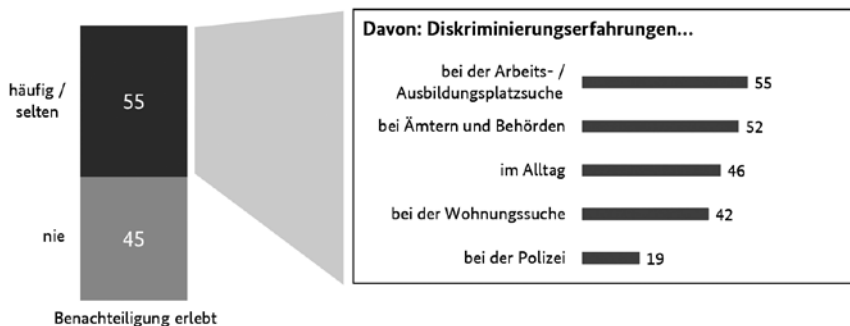
Wie verbreitet diskriminierende Erfahrungen auf dem Wohnungsmarkt sind, wird auch in Statistiken der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sichtbar. 80 Prozent der im Jahr 2016 befragten Anlauf- und Beratungsstellen geben an, geflüchtete Menschen seien auf dem Wohnungsmarkt „besonders von Diskriminierung betroffen“ (siehe Grafik 2). Diskriminierungen „kann mit den verfügbaren Rechtsschutzinstrumenten oft nicht wirksam begegnet werden“, stellt eine Studie des Paritätischen Nordrhein-Westfalen fest, selbst „wenn Zeug*innen verfügbar sind, die die Ablehnungsgründe bestätigen

³ Aufgrund des verletzenden Charakters des Begriffs schreiben wir das N-Wort in dieser Studie nicht aus. Eine Erläuterung der Hintergründe bietet Kilomba (2009).

können, wird vielen Geflüchteten der Aufwand zu hoch sein, zumal sie die Wohnung dadurch nicht mehr erhalten können“.⁴

Geflüchtete / Asylbewerber_innen mit Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen

IAB-SOEP-Migrationsstichprobe



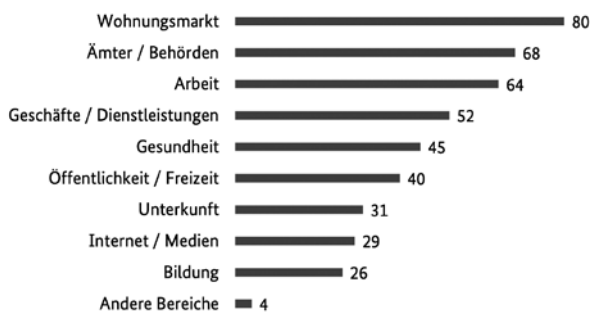
Quelle: IAB-SOEP-Migrationsstichprobe 2013 / Angaben in Prozent / N=466



Diskriminierungsrisiko in verschiedenen Lebensbereichen

Befragung von Anlauf- und Beratungsstellen

In welchen Lebensbereichen sind geflüchtete Menschen besonders von Diskriminierung betroffen?



N=242 / Angaben in Prozent / Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

⁴ Verfügbar unter https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Expertise_web.pdf

Durch Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt und rechtliche Beschränkungen bei der Wohnortwahl – bis hin zu einer gesetzlichen Zuweisung einer bestimmten Unterkunft – sind Geflüchtete teilweise gezwungen, langfristig in Unterkünften mit wenig Privatsphäre wohnen zu müssen. Dadurch wird unter anderem der Prozess der Arbeitsmarktintegration erschwert. „Wir erleben immer noch, dass auch Auszubildende in Flüchtlingsunterkünften leben“, so der Mitarbeiter einer Berufsschule, „das ist sehr nachteilig, weil die Jungs manchmal, wenn sie betriebliche Phasen haben, um vier aufstehen müssen und wenn dann die ganze Nacht Trubel ist, schaffen sie das schwer“. In Unterkünften sei es häufig sehr laut, berichtet auch der Mitarbeiter einer Handwerkskammer, es gebe durch die Enge Probleme mit Mitbewohner*innen:

„Ich kann mich nicht auf den Sprachkurs konzentrieren, weil nachts um drei immer jemand reinkommt und ich nicht schlafen kann. Ich kann mich nicht konzentrieren, habe keinen Platz zum Lernen.“ Das bringt die Wohnsituation mit sich.“

Hinzu kämen Schwierigkeiten, die Arbeit zu erreichen, ergänzt er: „Das heißt, ich habe einen Betrieb gefunden, wo ich eine Ausbildung machen könnte, aber wie komme ich jetzt hin?“ Gerade bei atypischen Arbeitszeiten ist es teilweise nicht möglich, weiter entfernt liegende Arbeitsstellen mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. „Die haben Schichtbetrieb im Altenheim, das heißt, der Flüchtling kann nicht irgendwohin ziehen in den Landkreis. Der muss da mit öffentlichen Verkehrsmitteln hinkommen können und das zu den unmöglichsten Zeiten, zum Beispiel morgens um sechs“, beschreibt ein Ehrenamtlicher die schwierige Situation. Die zuständigen Sozialbehörden förderten den Geflüchteten auch in Fällen, wo dies wichtig sei, teilweise keinen Führerschein, bedauert der Mitarbeiter einer Beratungsstelle. Dabei sei es notwendig, einzusehen, „dass große Entfernungen zurückgelegt werden müssen und dass es kein öffentliches Nahfernverkehrssystem gibt, was es zum vernünftigen Preis schafft. Wir haben Auszubildende, die müssen zum Teil durch drei Tarifzonen fahren. Da kostet ihre Monatskarte mehr als die im Monat verdienen. Das kannst du doch niemand vernünftig erklären. Und dann gibt es noch die Wohnsitzauflage. Wo ich nur sagen kann: Dann lass sie doch wenigstens umziehen an ihren Arbeits- oder Ausbildungsort“.⁵ ●

⁵ Eine Wohnsitzauflage bei Duldung und Gestattung muss bei eigener Lebensunterhaltssicherung (auch z. B. mit BAB) aufgehoben werden (§ 61 Abs. 1d AufenthG, § 60 Abs. 1 S. 1 AsylG). Als problematisch erweist sich die Regelung bei niedrigen Einkommen, erzählt der Mitarbeiter einer Ausländerbehörde: „In der Bearbeitung ist es normalerweise so, dass wenn jemand sagt: ‚Ok, ich studiere oder ich habe eine Arbeit.‘ 700 und 750€, muss er mindestens verdienen [damit die Wohnsitzauflage aufgehoben wird].“

A photograph of an office desk with a pink overlay. The desk is white and has a computer monitor, a keyboard, a mouse, a water bottle, and a small tray with a pen and a cup. The background shows a white cabinet and a window with a pinkish tint.

**Aufgrund
von
institutionellem
Rassismus
in Behörden
können
Geflüchtete
alltägliche
Probleme nicht
lösen**

● Vorurteile gegenüber Geflüchteten und rassistische Einstellungsmuster sind in Deutschland auch unter den Mitarbeitenden von Behörden verbreitet. Innerhalb der Behörden lassen sich dabei unterschiedliche Behördenkulturen identifizieren. In einigen Behörden besteht bereits eine langjährige Erfahrung mit Migration und Mehrsprachigkeit. (Flucht-)Migration gilt als normal. „Geflüchtete in Hamburg ist kein neues Thema, Migration schon gar nicht“, stellt etwa ein Mitarbeiter der Agentur für Arbeit fest. Anderen Behörden fehlt diese Erfahrung, ihre Praxis ist von der impliziten Annahme muttersprachlich Deutsch sprechender ‚Kund*innen‘ geprägt, die ein grundlegendes Verständnis von Verwaltungsabläufen in Deutschland mitbringen. „Wo weniger Kontakt vorgekommen ist“, konstatiert der Mitarbeiter einer Beratungsstelle, „da ist es holpriger“. Besonders stark, berichtet er, ist die Herausforderung in Regionen, die eine sehr geringe Erfahrung mit Migration haben:

„Sicherlich haben die alten Bundesländer da auch viel mehr Erfahrung damit. Das muss man ganz einfach sagen. Das sehen Sie auch an der Zahl derer, die generell betreut werden, mit Migrationshintergrund. Das ist ja hier verschwindend gering, vor allen Dingen, weil wenig Asylsuchende und Geflüchtete oder auch Migranten an sich hier in Sachsen gelebt haben.“

Einige Behörden stellten im Zuge des vermehrten Zuzugs von Geflüchteten im Jahr 2015 fest, dass sie der neuen Situation „auch sprachlich kaum Herr werden konnten“, berichtet der Mitarbeiter einer Agentur für Arbeit. Es fehlte an sprachlicher Kompetenz – teilweise aber auch an der Bereitschaft, Beratungen gegebenenfalls auch in Muttersprachen der Geflüchteten durchzuführen. Für Geflüchtete sind Behördengänge dadurch häufig mit einer Sprachbarriere verbunden. „Englisch spricht ja auch keiner. Also selten. Das wurde auch ganz oft nicht verstanden, dass die Behörden eigentlich selbst dafür sorgen müssen, dass ein Dolmetscher da ist zu einem Termin“, kritisiert eine Ehrenamtliche. Mehrsprachigkeit ist im Alltag selbst dort, wo Dolmetscherdienste prinzipiell vorhanden sind, in einigen Behörden keine Selbstverständlichkeit, ergänzt der Mitarbeiter einer Beratungsstelle⁶:

„Das ist jetzt mittlerweile in Baden-Württemberg schon ein bisschen aufgelöster, aber gehen wir noch einmal zwei Jahre zurück. Da war das eher so: Amtssprache ist Deutsch. Darf ich überhaupt meine eigene Erstsprache nutzen, wenn die Türkisch oder Arabisch ist? Darf ich Englisch nutzen? Was halten meine KollegInnen davon? Das ist alles geregelt, aber in den Häusern ist die Kultur gar nicht da, dass selbstverständlich verschiedene Sprachen genutzt werden. Auch die Nutzung von Dolmetscherdiensten ist nicht selbstverständlich. Wir machen die Erfahrung, dass zwar eine Dolmetscher-Hotline eingerichtet ist, und fragt man jetzt die Leitung von irgendwelchen Agenturen und Jobcentern, dann ist es selbstverständlich: Ja, wir haben dieses Angebot. Fragt man auf den unteren Ebenen, dann wird dieses Angebot kaum genutzt.“

Kenntnisse in den Muttersprachen der Geflüchteten, die in den vergangenen Jahren nach Deutschland kamen, waren 2015 innerhalb der Behörden nur unzureichend vorhanden. „Für Arabisch oder aber auch für Dari, Farsi, Tigrinya, gab es keine Kolleginnen und Kollegen, die diese Sprachen sprechen“, beschreibt der Mitarbeiter der Agentur

⁶ Es gibt jedoch auch positive Beispiele, etwa das vom Caritasverband für die Diözese Osnabrück (Projektleitung) und Caritasverband Nordhessen-Kassel umgesetzte Projekt SPuK Bund 3, das zum Ziel hat Sprach- und Kommunikationsmittlung als Instrument interkultureller Öffnung (nicht)-öffentlicher Dienste und Verwaltungsstellen zu verbreiten und interkulturelle Kompetenz zu fördern.

für Arbeit rückblickend die Situation. Zwischenzeitlich hat sich die Situation etwas verbessert, meint ein Ehrenamtlicher:

„Es gab ein wahnsinniges Sprachproblem, es war katastrophal am Anfang. Das ist jetzt viel besser geworden. Da ist immer jemand da, der Farsi spricht. Oder arabisch spricht.“

Das sei, ergänzt er, auch das Ergebnis kontinuierlicher Lobby- und Netzwerkarbeit zivilgesellschaftlicher Organisationen:

„Jobcenter und die Arbeitsagentur, die haben sich auch sehr, sehr drehen müssen. Die haben auch sehr daran arbeiten müssen mit diesen besonderen Situationen umzugehen. Das war am Anfang sehr schwierig. Und am Anfang gab es natürlich auch sehr viele Initiativen hier, die gesagt haben: ‚Wir müssen denen helfen.‘ Aber es ist besser geworden.“

Fehlende Verständigungsmöglichkeiten sind ein grundsätzliches Problem im Kund*innenkontakt, weder können adäquate Verwaltungsentscheidungen getroffen noch Bedarfe der Kund*innen richtig eingeschätzt werden. Für die Geflüchteten führen die Sprachbarrieren teilweise dazu, dass ihre Probleme nicht gelöst werden können, so ein Ehrenamtlicher:

„Wenn ich als Deutscher mitgehe, dann geht das alles glatt. Wenn die Geflüchteten allein gehen, gibt es immer riesige Probleme und Schreiben und hier noch und da noch und dort noch. Es ist natürlich ein bisschen der Sprachbarriere geschuldet. Weil ich natürlich sagen kann: ‚Okay, dann schicke ich Ihnen das morgen.‘ Das kann ein Geflüchteter nicht sagen. Der versteht das erstmal alles nicht. Und dann geben die dem irgendwas mit und dann muss der nochmal kommen.“

Sachbearbeitende bearbeiten in einigen Behörden viele Fälle gleichzeitig. „In anderthalb Jahren hatte ich bestimmt vor meinem Schreibtisch um die fünfhundert, sechshundert Personen [...]. Am Ende hatte ich um die vierhundert Fälle, für die ich zuständig war“, berichtet ein ehemaliger Mitarbeiter eines Jobcenters. Den Mitarbeitenden fehlt dadurch häufig die Zeit, sich intensiv um einzelne Fälle zu kümmern, was insbesondere durch die besonderen Bedarfe von Geflüchteten problematisch wird, die einen höheren Beratungsaufwand mit sich bringen, stellt der Mitarbeiter einer Beratungsstelle fest:

„Der normale deutsche Kunde hat in der Regelstruktur zwanzig Minuten. Also vierzig Minuten ist die Dauer, die Hälfte davon Aktenbearbeitung. Das heißt mit dem Menschen, der jetzt besondere Bedürfnisse mitbringt, wie ein Geflüchteter, der Sprachschwierigkeiten hat, wo Sie Systemwissen vermissen – also bei einem Deutschen, der kennt das Arbeitsamt, der kennt die Regelstruktur, wie sie arbeitet und wofür sie da ist – das ist ganz einfach so, mit vierzig Minuten können Sie nichts bewegen.“

Geflüchtete – und möglicherweise auch andere Kund*innen – laufen durch ein behördliches, eng getaktetes Hilffsystem Gefahr, nicht ausreichend Unterstützung zu erhalten. Der Regelstruktur fällt es schwer, „Potentiale der Geflüchteten überhaupt erst einmal zu erkennen“, so der Mitarbeiter einer Beratungsstelle. Um Erfahrungswissen in Bezug auf die rechtlich komplexe Situation und die spezifischen Bedarfe von Geflüchteten sammeln und weitergeben zu können, erwiesen sich spezifische Abteilungen für Migration und Flucht innerhalb der Behörden als produktiv. „Wir müssen angesichts der hohen Anzahl an Geflüchteten, die in Hamburg sind, eine Einheit schaffen, die sich speziell um diese Kundengruppe kümmert und auch entsprechendes spezielles Knowhow mitbringt“, so ein Mitarbeiter der Agentur für Arbeit. Die spezialisierten Strukturen veränderten auch über ihren Bereich hinaus Praktiken in den Behörden.



„Die Akzeptanz der Fördermaßnahmen für Geflüchtete hat sich auf jeden Fall massiv erweitert“, stellt der Mitarbeiter eines Jobcenters fest.

Obwohl sich der Umgang mit (Flucht-)Migration stellenweise professionalisiert hat, bestehen in vielen Behörden Vorurteile und rassistische Einstellungsmuster fort. Die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle erzählt, man habe „wie eben in der durchschnittlichen Normalbevölkerung immer Leute dabei, die unterstellen den Leuten ja, dass sie abzocken wollen, dass sie nicht arbeiten wollen“. Sie berichtet von einem Fallbeispiel:

„Sagte die Jobcenter-Mitarbeiterin: ‚Ich kappe dir die Kohle, wenn du mir das nicht bebringst.‘ Einen Nachweis, egal. Und dann habe ich mich da hinter geklemmt und habe festgestellt, er konnte diesen Nachweis gar nicht beibringen, weil eine bestimmte Verkettung von Dingen das verhindert hat. Das ging aber irgendwie nicht zu kommunizieren. Das Bild im Kopf war: ‚Gut, der will nicht, also mache ich einfach den Geldhahn zu und dann gucken wir mal, ob was geht.‘“

Ein Mitarbeiter der Ausländerbehörde berichtet von einer Situation in einem Bewerbungsgespräch. Ein Bewerber habe gesagt:

„Die Geflüchteten lügen doch sowieso alle! Und der kam auch noch von einer Ausländerbehörde, von einer anderen.“

Aufgrund einer rassistischen Grundhaltung von Sachbearbeitenden werden Geflüchteten teilweise Leistungen versagt, auf die ein Rechtsanspruch besteht. Eine gefühlte (Nicht-)Anspruchsberechtigung ersetze teilweise die eigentliche gesetzliche Grundlage der Entscheidung, so die Erfahrung des Mitarbeiters einer Beratungsstelle:

„Warum soll ich denen das geben?‘ Warum nicht? Das schreibt das Gesetz vor. Damit ist die Diskussion für mich beendet. Die Frage stellt sich für mich nicht, weil das Gesetz sagt: So machen wir es. Wenn wir es nicht wollen, müssen wir das Gesetz ändern.“

Der Mitarbeiter kritisiert diese Praxis: „Wo ich so immer das Gefühl habe: Das ist doch nicht euer persönliches Geld, das ihr dort ausgeben. Das ist das Geld, was sowieso schon da ist. Es ist in einem Topf. Es muss sinnvoll ausgegeben werden.“ Infolge rassistischer Einstellungsmuster bilde sich teilweise eine zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen parallele Normalität dessen heraus, was als legitime Entscheidung gilt. In einer besonders stark von Rassismus geprägten Region, erzählt er weiter, habe er

„das Gefühl, dass sich dort wie eine eigene Wirklichkeit gebildet hat, was ich für sehr gefährlich halte. Wenn Angestellte der Kommune oder des Staates nicht mehr unterscheiden können zwischen ihrer eigentlichen Arbeitsaufgabe und dem, was ihre persönliche politische Motivation ist. Und sich in der lokalen Gesellschaft so ein bisschen die Stimmung herausbildet: Das ist doch korrekt.“

Gestützt wird eine entsprechende Wahrnehmung im Alltag der Behördenmitarbeitenden auch durch Vorurteile deutscher Leistungsempfänger*innen, die sie gegenüber den Sachbearbeitenden artikulieren. Der Mitarbeiter einer Beratungsstelle berichtet, entsprechende Diskurse seien alltägliche Normalität in den Jobcentern:

„Ich weiß, dass es im Jobcenter damals so war, dass viele Kolleginnen und Kollegen gesagt haben: ‚In jedem dritten Gespräch geht es um das Thema: ‚Die Geflüchtete bekommen dies und jenes. Die kriegen alles geschenkt?‘ Da ist auch einfach irgendwo das Gefühl, benachteiligt zu werden.“

Sachbearbeitende verstehen teilweise nur unzureichend die spezifische Situation der Geflüchteten (z.B. keine familiäre Unterstützung zu haben, da Familien durch

den Prozess der Flucht auseinandergerissen sind), durch die eine andere Förderung notwendig ist, bedauert der Mitarbeiter einer Beratungsstelle:

„Das geben wir den Deutschen auch nicht, warum sollen wir ihnen das geben? Da sage ich immer so: ‚Hat es denn ein Deutscher beantragt?‘ Höchstwahrscheinlich nicht! Und dann können Sie es auch keinem Deutschen geben.“

Der Berater erzählt von einem konflikthafter Dialog mit einer Sachbearbeitenden, in dem es darum ging, einem Geflüchteten die notwendige Berufsbekleidung zu fördern:

„Wir haben kein Geld. Wir fördern das auch bei Deutschen nicht, also machen wir das bei Ihnen auch nicht.‘ Sie wissen schon, dass es da auch Auflagen vom Gesundheitsamt gibt. Das heißt, der muss jeden Tag, wenn er in seinem Ausbildungsbetrieb ist, eine neue Hose... Schuhe kann er anlassen, Mütze kann er anlassen, Tuch kann er anlassen, der Rest muss sozusagen frisch sein.‘ Das haben wir schon immer so gemacht. Der Deutsche kriegt auch bloß alles hin.‘ Der Deutsche wohnt vielleicht auch zu Hause bei Mama oder hat seine eigene Wohnung, hat eine Waschmaschine und selbst dann ist es unwahrscheinlich, dass der jeden Abend nach Hause geht und seine Waschmaschine anmacht und alles wäscht und in den Trockner haut und dann am nächsten Tag das Gleiche, also das Gewaschene gleich wieder anzieht.‘ Wo steht drin, dass du ihnen vier- oder fünfmal das geben kannst? Nirgendwo.‘ Da hast du einen übelsten Arbeitsaufwand. Am Ende kriegst du es natürlich, aber du kriegst es erst, wenn der Rechtsanwalt eingeschaltet ist und welcher Geflüchtete kann das? Welcher Geflüchtete weiß, dass er dort Berufsbekleidung in mehrfacher Ausführung gefördert bekommen kann?“

Vorurteile bestehen bei einigen Sachbearbeitenden nicht nur in Bezug auf die Motivation der Geflüchteten, sondern auch in Bezug auf ihre Qualifikationen. Den Geflüchteten bleibt in der Folge teilweise eine Förderung versagt, berichtet ein Mitarbeiter des Jobcenters:

„Eine von meinen Erfolgsgeschichten ist ein IT-ler aus Afghanistan. Und der wollte hier einen Anerkennungsprozess starten und am Anfang hat man [in der Behörde] die Erfolgchancen runtergespielt [...]: ‚Ja Afghanistan, IT-ler, was kann ich mir da vorstellen? Haben die ein Handy benutzt?‘“

Eine Ehrenamtliche erzählt von einem ähnlichen Fall:

„Seine Beraterin beim Arbeitsamt hat in dem Gespräch, wo ich mit dabei war, gesagt: ‚Da müssen wir mal gucken, ob sich das lohnt, dieses Diplom anerkennen und zertifizieren zu lassen. Wenn jemand die Scharia studiert hat, dann lohnt es sich ja nicht das zu übersetzen.‘ Und dann habe ich gesagt: ‚Naja, wir haben aber ja schon von Psychologie gesprochen?‘“

Die Erfahrungen und Probleme von Geflüchteten jenseits des Behördenalltags (etwa psychische Belastungen und Traumata) sind für die Behördenmitarbeitenden teilweise nur begrenzt erfassbar, wodurch das Verhalten der Geflüchteten für sie unverständlich bleibt und über bestehende Vorurteile gedeutet wird. „Ich glaube auch, dass die Leute hier nur schnell wieder weg wollen mit ihrem Aufenthaltstitel oder ihrer Gestattung und das eher ihrem Sozialarbeiter erzählen und der Caritas, diese weitergehenden Probleme“, meint der Mitarbeiter einer Ausländerbehörde. Die Fähigkeit, andere Erfahrungen ernst zu nehmen, ist in den Behörden teilweise schwach ausgeprägt, bedauert die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle:

„Also dass man diese ‚deutsche Brille‘ mal absetzt, nicht immer dieses: ‚Na ja, die machen das so‘. Dass man einfach Verständnis füreinander hat und verstehen kann, warum andere Leute Dinge irgendwie anders machen

oder...? Also es ist nicht ein: ‚So funktioniert der Syrer‘ und: ‚So müssen Sie mit dem Afghanen umgehen‘, sondern mehr ein: ‚Versuche dich mal da hinein zu versetzen in die Lage‘.“

Auf Seiten der Geflüchteten bestehe teilweise aufgrund negativer Vorerfahrungen, gleichzeitig Angst vor Behördenkontakten, so die Erfahrung eines Mitarbeiters des Jobcenters:

„Viele Behörden in den Heimatländern sind negativ konnotiert, also da haben sie Erfahrungen mit Schmiergeld, Misshandlung, was weiß ich alles gemacht [...]. Also da ist sehr viel Angst vorhanden. Das ist am Anfang auch schwierig oder man muss auch erst das Vertrauen gewinnen. Das hat man als Erfahrung, finde ich, oft.“

Zwischen den Sachbearbeitenden und den Geflüchteten kann es im Alltag zu Erfahrungsblockaden kommen, die nur begrenzt überbrückbar sind. Diese verhindern, dass die Behördenmitarbeitenden sich in die Situation der Geflüchteten hineinversetzen können. Der Mitarbeiter einer Beratungsstelle berichtet von einem Fall aus der Praxis:

„Dann hat sie mit ihrem Kollegen geredet, der Geflüchtete wäre angeblich aggressiv, wobei er nicht aggressiv war. Wir haben es auch hier erlebt. Er war zwar ein bisschen laut, aber verzweifelt, sag ich immer. Da kommt es auf die Mitarbeiterin an, ob sie das erkennt. Sie hat ihn gar nicht mehr empfangen in diesem Fall. Ich meine, da sich hineinversetzen zu können, dass jemand aufgebracht ist, wenn er schon drei-, vier-, fünfmal hin und her geschickt wurde und ohne Geld dasteht und der Vermieter ihm im Nacken sitzt, er sich nichts zu essen kaufen kann, schwarzfahren muss, weil er auch kein Ticket mehr zahlen kann. Ich denke auch, dass das wichtig ist, dass man einfach die Geschichte dahinter sieht, den Menschen.“

Dort, wo sich entsprechende Blockaden verfestigen, führen sie dazu, dass die Sachbearbeitenden die Geflüchteten kaum noch als Individuen wahrnehmen, so ein Mitarbeiter des DGB: „Manchen passiert das dann, dass sie so abgestumpft sind und sagen: ‚Ich muss meinen Dienst verrichten‘, und dann kriegen sie [von uns] gespiegelt: ‚Du bist jetzt Täter und nicht mehr ausführendes Verwaltungsorgan, mach dir das klar.‘“ Geflüchtete und ihre Unterstützer*innen machten dadurch immer wieder die Erfahrung – wie es ein Ehrenamtlicher formuliert –, dass „anders als man als naiver Bürger sich das vorstellt, die Behördenseite nicht an unserer Seite ist“. Ähnlich wie auf dem Wohnungsmarkt überlagern sich auch in Behörden soziale Diskriminierung (z. B. abwertende Einstellungsmuster gegenüber Arbeitslosen) und Rassismus (z. B. Vorurteile gegenüber Menschen mit Fluchterfahrung).

Eine aufgrund von Vorurteilen fehlende Bereitschaft auf Seiten der Sachbearbeitenden, sich auf die Geflüchteten einzulassen, kann ebenfalls dazu führen, dass Geflüchtete die Erfahrung machen, dass ihre Probleme nicht gelöst werden, wenn sie alleine zu behördlichen Terminen gehen.⁷ Geflüchtete würden teilweise von den Mitarbeitenden nicht ernst genommen, wenn sie allein zu Terminen gingen, meint die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle:

„Die Leute machen immer wieder die Erfahrung: ‚Wenn ich allein da hin gehe, das reicht nicht. Ich brauche jemand Deutsches, haupt- oder ehrenamtlich, egal, dann sind plötzlich Dinge möglich.‘ Das ärgert mich. Das

⁷ Anne Frisius dokumentiert entsprechende Erfahrungen in ihrem Film „Flüchtlingsolidarität in Dresden und Umgebung. Willkommenskultur trotz PEGIDA und neonazistischer Gewalt“. Verfügbar unter <http://www.welcome-democracy.de/dokumentarfilme>

liegt daran, dass die Leute, die bei den Behörden arbeiten, den Leuten das Gefühl geben, dass sie sie nicht ernst nehmen.“

Im Kontakt mit der Ausländerbehörde sei es so, dass sie

„die Geflüchteten immer wieder ermutige, selber da hinzugehen, wenn ich denke, die sprechen B2, die wissen ungefähr, um was es geht, da muss ich da nicht mit, da kann ich davon ausgehen, das sind erwachsene, mündige Menschen, die können aufs Ausländeramt gehen und sich alleine um ihre Sachen kümmern. Und dann kommen die zurück und sagen: ‚Die Frau so und so hat gesagt, sie kann da nichts machen.‘ Und dann ist klar, wenn ich da noch mal anrufe, da kann man plötzlich doch was machen. Und das ärgert mich so [...]. Dass die Leute immer wieder die Erfahrung machen: Wenn ich allein hingehe, das reicht nicht, ich brauche jemand Deutsches, haupt- oder ehrenamtlich, egal, dann sind plötzlich Dinge möglich. Die Leute, die wissen das und immer, wenn ich dann sage: ‚Geh doch heute allein zum Sozialamt, das kriegst du hin.‘ ‚Nee, komm doch mit.‘ Und das kann es ja nicht sein, dass die Leute, die bei den Behörden arbeiten, den Leuten das Gefühl geben, dass sie sie nicht ernst nehmen.“

Folge ist, dass sich Geflüchtete nach entsprechenden Erfahrungen „bei den Ämtern nicht mehr getraut haben, allein hinzugehen“, berichtet eine Ehrenamtliche. Ohne Begleitung fühlen sich einige „unrettbar verloren, denn die wissen gar nicht, was sie machen sollen“, stellt der Mitarbeiter einer Handwerkskammer fest. Trotz dieser Schwierigkeiten sind Beschwerden über das Verhalten von Behördenmitarbeitenden selten, erklärt der Mitarbeiter einer Ausländerbehörde:

„Es gibt überall freundliche und nicht so freundliche und wir hatten keine großen Probleme mit Geflüchteten. Ich glaube, dass die eher froh waren, dass sie jetzt hier irgendwie angekommen sind, überhaupt bearbeitet werden und auch eher sehr zurückhaltend sind, weil sie von Behörden in ihrem Land ziemlich rigorose Vorgehensweisen gewöhnt sind und dann eher sich zurückhalten. Ich glaube, da haben Sie mit deutschem Klientel mehr Probleme, die ihre Rechte kennen und denken: ‚Ich kann mich auch beschweren gehen‘, als dass hier mal so ein Flüchtling sagt: ‚Ah, da gehe ich jetzt zum nächsthöheren Vorgesetzten und beschwere mich.‘ Das traut sich da keiner. Selbst wenn einer sich bei uns mal unfreundlich behandelt gefühlt hat, neigt diese Klientel in der Regel nicht dazu, sich zu beschweren.“

Erfahrungen der Geflüchteten mit Rassismus und Vorurteilen im behördlichen Alltag sind in vielen Fällen uneindeutig und dadurch im Alltag nicht immer leicht thematisier- und kritisierbar. Es sei, stellt die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle fest, „immer so die Frage, wo fängt der Rassismus an und wo hört der Selbstschutz der Mitarbeiter auf, die da in ihren schwierigen Arbeitsbedingungen zum Teil arbeiten, also das ist eine knifflige Sache. Das, was die einen vielleicht als Rassismus interpretieren, ist für die anderen vielleicht einfach nur ein ärgerliches Verhalten.“ In einigen Fällen, ergänzt der Mitarbeiter einer Beratungsstelle, seien Vorurteile und rassistische Einstellungsmuster „so subtil, dass wir keine Beweise haben und ganz viel im Gefühlsbereich ist“. Einen Nachweis über Ungleichbehandlung in Behörden zu führen, sei schwierig, stellt eine Ehrenamtliche fest, das „kann man natürlich nie beweisen“.

Das Bild, das zahlreiche Ehrenamtliche, aber auch Behördenmitarbeitende von der Beratungsstruktur in den Behörden zeichnen, lässt kaum einen Zweifel daran, dass Geflüchtete vielfach auf die Unterstützung und Begleitung durch Ehrenamtliche und professionelle Beratungsstellen angewiesen sind, auch wenn dafür sachlich gar

kein Grund besteht. „Wenn jemand mitkommt, der biodeutsch aussieht, die deutsche Sprache beherrscht“, konstatiert eine Ehrenamtliche, „dann gehen viele Dinge plötzlich, die vorher nicht gingen. Das ist leider die Erfahrung“.

Um die Situation der Geflüchteten verständlich zu machen und Vorurteile und Erfahrungsblockaden auf Seiten der Sachbearbeitenden zu durchbrechen, sei eine professionelle Begleitung notwendig, führt der Mitarbeiter der Beratungsstelle aus:

„Wir versuchen Mitarbeiter dahingehend zu sensibilisieren, erstmals auf Seiten des Geflüchteten zu stehen. Oft ist es so, dass eine Lohnabrechnung zwar vorliegt, teilweise mancher Arbeitgeber darauf schreibt, das Geld wurde bar ausgezahlt, aber das stimmt dann oft nicht, laut den Geflüchteten. Dass die Jobcenter Unterlagen wollen, die dann entweder nicht vorgelegt werden können, weil der Arbeitgeber sie nicht rausrückt, also eine schriftliche Kündigung oder die Lohnabrechnungen oder aber sagt: ‚Okay, hier steht doch: Du hast dein Geld bekommen.‘ Der Geflüchtete kann sich dann manchmal nicht erklären, sodass wir dann die Jobcenter kontaktieren und ihnen erklären: Der Geflüchtete ist jetzt bei uns, er hat uns das und das erzählt, oder, da kamen zu uns jetzt schon mehrere Geflüchtete vom selben Unternehmen, sodass dann auch die Mitarbeiter dann eher dazu neigen dem Geflüchteten zu glauben, dass es eben doch nicht so stimmt, was der Arbeitgeber geschrieben hat. Das ist auch Sinn und Zweck dieser Zusammenarbeit. Dann entsteht auch ein gewisses Vertrauen, sodass die Mitarbeiter eher bereit sind zusammenzuarbeiten und den Geflüchteten zu unterstützen.“

Erst der Perspektivwechsel ermöglicht es, jene eigenen Vorurteile und Stereotype zu erkennen, die sich auf die alltägliche Arbeit auswirken:

„Wir stellen fest, dass es schon eine Rolle spielt, welche Bilder in den Köpfen der Mitarbeiter da sind. Und dass es einen riesigen Unterschied macht, ob Leute sich selbst auseinandergesetzt haben mit ihren eigenen Bildern, auch mit ihren Zugehörigkeiten, mit ihren Positionierungen, oder ob einfach die gesellschaftlichen Diskurse, die da sind über Migration, über Flucht, voll auf die Vermittlung und Beratung durchschlagen. Wenn diese Reflexionsfähigkeit, die auch erarbeitet werden muss, durch Schulung oder durch eigene Erfahrung, wenn die nicht vorhanden ist, dann ist es schon so, dass die Bilder bzw. die Personen falsch interpretiert werden und dann Fehler passieren. Dass einfach Personen falsch eingeschätzt werden oder wir in Fallarbeit ganz langsam erst herausfinden müssen, was ist da eigentlich Sache und das dann mit den Leuten üben müssen.“

Verständigungsschwierigkeiten in Behörden und unreflektierte Vorurteile bei den Mitarbeitenden beeinflussen den Prozess der Arbeitsmarktintegration negativ, etwa wenn Qualifikationen nicht anerkannt werden („Scharia studiert“) oder Fördermöglichkeiten nicht ausgeschöpft werden können (z. B. Berufsbekleidung). Institutioneller Rassismus verhindert, dass Geflüchtete ihre alltäglichen Probleme eigenständig lösen können. Sie sind dadurch auf externe Unterstützung angewiesen („jemand, der biodeutsch aussieht“). ●



**Diskriminierung und
Rassismus
in Berufsschulen
erschweren
den Prozess
der
Arbeitsmarkt-
integration**

● Viele Geflüchtete, die eine Ausbildung aufnehmen, haben Schwierigkeiten in der Berufsschule. Neben den Anforderungen an spezifische Sprachkenntnisse auf der einen und auftretenden Lernschwierigkeiten auf der anderen Seite sind dafür auch Ausgrenzungserfahrungen ursächlich. Berufsschulen, erklärt die Mitarbeiterin einer Bildungseinrichtung, seien für Geflüchtete, die zuvor Sprachkurse oder auf sie zugeschnittene Bildungsangebote absolviert hätten und in ihrer Lebenswelt (z. B. in ihren Unterkünften) von anderen Geflüchteten umgeben waren, teilweise

„eine ganz andere Welt: Plötzlich nur mit Deutschen, nur auf Deutsch, nicht mehr Deutsch als Fremdsprache, sondern Deutsch, wie gesagt, ein bisschen bayrisch schon. Und ein Tempo, das deutlich schneller war“.

Arbeitgeber*innen stellen auch Auszubildende mit schwächeren Deutschkenntnissen ein, die kaum Chancen in der Berufsschule haben. Die Fachsprache in der Berufsschule, erklärt ein Berufsschüler mit Fluchterfahrung, unterscheidet sich stark von der Alltagssprache:

„Alle sagen zu mir: Du sprichst super Deutsch! Aber als ich in die Berufsschule gekommen bin, war es sehr schwer mit den Begriffen und vielen anderen Sachen. Ich habe gedacht: ‚Das ist eine andere Sprache, das ist kein Deutsch!‘.“⁸

Ähnlich sieht das auch der Mitarbeiter einer IHK. Er habe, um zu verdeutlichen, wie schwierig eine Ausbildung sei, eine alte Prüfung genommen und alle Fachwörter, „die man so nicht im Sprachkurs lernt, grün mit dem Textmarker markiert. Am Ende war die halbe Prüfung grün.“

Hinzu kämen Lernschwierigkeiten aufgrund traumatischer Erfahrungen und psychischer Belastungen, erzählt uns eine Berufsschullehrerin:

„Du konntest sehen und spüren, wie verletzt sie waren oder wie verletzlich sie noch sind. Du kannst noch die Spuren von Wunden sehen, von Angst und Terror. Sehr viele waren noch so unruhig, dass sie nachts nicht schlafen konnten und in der Schule haben sie sich irgendwie in Sicherheit gefühlt und da haben sie ganz gut geschlafen.“

Einige ältere Geflüchtete, so ein Gewerkschafter, hätten „starke Angst vor dem Lernen, vor der Theorie, weil sie viele Jahre nicht zur Schule waren. Das ist teilweise zwanzig Jahre her und dann müssen sie lernen zu lernen“. Berufsschulen sind nur unzureichend in der Lage, fehlenden fachspezifischen Sprachkenntnissen oder Lernschwierigkeiten, gezielt zu begegnen und so einen erfolgreichen Abschluss des schulischen Teils der Ausbildung zu unterstützen.

Die Berufsschule ist, folgt man den Einschätzungen von Ehrenamtlichen, die Geflüchtete begleiten, kein Ort, an dem intensiv außerschulische soziale Kontakte aufgebaut werden. Bezogen auf Geflüchtete heißt das, der Besuch der Berufsschule ist nicht zwangsläufig mit gesellschaftlicher Integration verbunden. Altersunterschiede und Diskriminierungserfahrungen kommen erschwerend hinzu. In ihrem Projekt, das an einer Berufsschule angesiedelt ist, so die Mitarbeiterin eines Projektträgers, hätten sie viele Veranstaltungen für die Sozialintegration gemacht, dabei jedoch festgestellt, „dass die soziale Integration mit Schülern hier zum Beispiel in der Berufsschule immer dann funktioniert, wenn wir alle zusammensitzen, das aber nicht in die Freizeit übertragen wird“. „In einer Berufsschule findet man keine Freunde. Das hat auch die Lehrerin

⁸ Ausschnitte aus diesem Interview, das von Anne Frisius geführt wurde, sind in ihrem Dokumentarfilm ‚Der Staat schafft ein Prekaritätsproblem‘. Restriktive Asylpolitik erschwert die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ dokumentiert, der kostenlos online verfügbar ist: <http://www.welcome-democracy.de/dokumentarfilme>

gesagt. Alle haben schon ihre Freunde und kommen nur einmal die Woche dahin, da bilden sich keine Freundschaften“, erzählt eine Ehrenamtliche. Erschwerend kommt hinzu, dass einige Geflüchtete, aufgrund ihrer Vorgeschichte, deutlich älter sind als die restlichen Schüler*innen ihrer Klasse. Die Folge sei, dass sich ältere Geflüchtete in ein schulisches System einfügen müssten, berichtet die Mitarbeiterin einer IHK, „wo sie dann mit pubertierenden Jugendlichen in der Klasse sind. Die Jugendlichen in der Schule, wenn da auch Rechte unterwegs sind, sind erbarmungslos“. Ältere Geflüchtete müssten, „zudem als Frau, wenn sie in der Klasse zehn Jungs haben, damit leben, dass einer sagt: ‚Alte Tante‘ oder ‚Oma‘“. Auch wenn dies „nicht mal böse gemeint“ sein müsse, könne sich das, wenn man es „als Mensch nicht auffangen kann, sondern als eine Kränkung erlebt, auch auf die Erfolge in der Ausbildung negativ auswirken“.

Rassistische Diskriminierung in der Berufsschule wirkt sich teilweise auch auf die Situation der Geflüchteten in ihren Betrieben negativ aus. Die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle berichtet von einem Fall aus ihrer Arbeit:

„Wir haben andere Jugendliche, wo es hier jetzt unlängst im Ausbildungsbetrieb zu Vorfällen kam, die sich in der Berufsschule abgespielt haben. In einem Fall hat eine Mitauszubildende, die im gleichen Betrieb ist, einen jungen schwarzafrikanischen Azubi – es sind übrigens überwiegend tatsächlich die schwarzafrikanischen Jugendlichen, die die Rassismuserfahrung in der Massivität machen –, beschimpft und bepöbelt, aus einem Anlass, der im Grunde gar nicht vorhanden war heraus. Das hat dann dazu geführt, dass die Berufsschule den jungen Mann vor die Tür gesetzt hat, den Betrieb informiert hat, der ihn abgemahnt hat und gekündigt hat. Wir haben dann eine Kündigungsschutzklage angestrengt und das Ganze endete so, dass der Betrieb sich entschuldigt hat. Das hatte alles auch tatsächlich auch keine Hand und Fuß, die Kündigung wurde dann auch aufgehoben, beziehungsweise hat man sich dann auf einen Aufhebungsvertrag geeinigt. Weil der junge Mann gesagt hat: [...] ‚Wie soll ich da wieder hin? [...] Mein Arbeitgeber stellt sich nicht schützend vor mich, fragt mich nicht mal, was ist denn da eigentlich passiert? Und die, die eigentlich das Problem ist, nämlich die diskriminierende Person, behält ihre Lehrstelle und wird irgendwie positiv gesehen.“

Lehrkräfte verstärkten in einigen Fällen die Ausgrenzung von Geflüchteten, stellt der Mitarbeiter einer Beratungsstelle fest und nennt dafür als Beispiel eine krude, offenkundig rassistische Äußerung. So habe eine Berufsschullehrerin zu einem Geflüchteten gesagt:

„Sie sehen ja so aus, als wären Sie in Kakao gefallen.“

Wenn man so etwas „als Autoritätsperson, als Lehrerin“ sage, habe derjenige verloren: „Das geht nämlich so, wie es in der Stunde gesagt wurde, in der Pause weiter. Und das ist eine Spirale, die sich selbst mit einer Intervention von außen kaum aufhalten lässt.“ In einigen Fällen hätten die Ausbildungsbetriebe sich bemüht einzugreifen, aber der Schuldirektor habe die Lehrkräfte verteidigt: „Das wäre doch alles nicht so schlimm“. In einem solchen Fall geht es nicht mehr nur um Alltagsrassismus einzelner Lehrkräfte, sondern um ein Versagen der Institution Schule, das schwerwiegende Folgen hat.

Auswirkungen der Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen können Angst oder sogar psychosomatische Beschwerden sein, erklärt die Mitarbeiterin einer IHK. Es gebe Geflüchtete, die von rechten Berufsschüler*innen diskriminiert würden und in der Folge

„auf dem Schulhof stehen und sagen: ‚Ich habe Kopf- und Bauchschmerzen, ich kann nicht in die Klasse, denn meine Sprache ist so schlecht, dass


ich mich gar nicht behaupten kann.' Und dann kommen Schamgefühle, wenn der Lehrer etwas fragt. Ich kann nicht antworten, so wie es von mir erwartet wird und gleichzeitig bin ich aber diesen jungen Mitschüler vom Alter her... Überlegener ist nicht das richtige Wort, ich bin einfach älter. Und jetzt muss ich mich da bloßstellen lassen erstmal."

Um sich dem nicht immer wieder aussetzen zu müssen, entschieden sich manche Geflüchtete lieber gleich arbeiten zu gehen, statt eine Ausbildung anzufangen:

„Ich werde keine Ausbildung machen, weil Ausbildung bedeutet eben: Besuch der Schule.“

Es sei besonders schmerzhaft zu sehen, wenn eine Ausbildung an Diskriminierung in der Berufsschule scheitere, stellt der Mitarbeiter einer Beratungsstelle fest, „wenn es jetzt das Wissen ist, die Sprache ist, irgendwelche anderen Sachen: ok. Aber so etwas, was eigentlich nicht sein müsste!“.

Berufsschulen, so der Mitarbeiter einer Beratungsstelle, müssten vor diesem Hintergrund daran arbeiten, „dass auch die Lehrer mit diesem neuen Umfeld besser umzugehen lernen und Strategien an die Hand bekommen, dass sie so etwas gar nicht erst zulassen und nicht unbedarft oder unterbewusst fördern“. Um es den Geflüchteten zu ermöglichen, den berufsschulischen Teil der Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, ist ein konsequentes Engagement von Berufsschulen und Lehrkräften gegen Diskriminierung erforderlich. In Berufsschulen, in denen die Lehrkräfte auf einen guten Umgang der Schülerinnen und Schüler untereinander achteten, sei es auch nicht so, dass ältere Geflüchtete besondere Schwierigkeiten hätten, erzählt ein Gewerkschafter. Diese seien „manchmal sogar Respektspersonen, die haben oftmals schon auf dem Bau gearbeitet im Heimatland und haben mehr Vorbildung, sind dann auch schon kräftiger, das geht eigentlich ganz gut. Ich habe nicht festgestellt, dass die sich die Butter vom Brot nehmen lassen. Die sind dann fleißiger als der Rest. Die haben teilweise schon Kinder und die geben alles. So einen würde ich als Bauunternehmer sofort einstellen. An dem hast du Spaß.“ ●

The background of the image shows an industrial setting with various metal structures, pipes, and machinery. A semi-transparent pink overlay covers the entire image, creating a monochromatic effect. The text is centered and written in a bold, black, sans-serif font.

**Rassismus
in Betrieben
kann den
Zugang zum
Arbeitsmarkt
einschränken
oder zu einem
Arbeitsplatz-
verlust führen**

● „Die strukturellen Bedingungen und Normalitätserwartungen der Arbeitsgesellschaft“, schreibt Johanna Bröse (2017: 210), „orientieren sich primär an den Voraussetzungen und dem Handlungswissen von Mitgliedern der Mehrheitsbevölkerung“. Geflüchtete stehen dadurch in Betrieben unter einem hohen Anpassungsdruck (Huke/Schmidt 2019). Gleichzeitig sind sie beim Berufseinstieg teilweise einer aggressiven rassistischen Diskriminierung und Ausgrenzung durch Vorgesetzte, Kund*innen oder Kolleg*innen ausgesetzt. Eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt wird dadurch deutlich erschwert oder sogar verunmöglicht. „Es ist ein raues Klima im Handwerk“, stellt eine Beratungsstellenmitarbeiterin fest,

„gerade als Schwarzer Mensch muss man schon ein dickes Fell haben. Als Azubi sowieso und dann noch als Schwarzer, da bist du ganz unten in der Hierarchie.“

Alltagsrassismus ist dabei nicht immer klar von Ausbeutung und Diskriminierung aufgrund (formeller oder informeller) betrieblicher Hierarchien zu unterscheiden, erklärt der Mitarbeiter einer Beratungsstelle:

„Alltagsrassismus ist oft ziemlich implizit. Ich habe hier keine Geschichten, wo ein Mitarbeiter ‚Affe‘ genannt wurde oder sowas. Eher, dass man das Gefühl hat, man wird ein bisschen ausgegrenzt: Man wird nicht in die Gespräche der anderen Mitarbeiter so richtig mit inkludiert. Man wird vielleicht extra viel an der Spüle eingesetzt. Es wird erwartet, dass du weiterarbeitest, wenn die anderen eine Pause machen. Dass man Überstunden macht. Man wird ein bisschen abfällig behandelt, ohne dass explizit rassistische Kommentare kommen. Aber es ist schwer zu sagen: Ist das Rassismus oder ist es einfach nur Ausbeutung?“

Geflüchtete, stellt ein Mitarbeiter einer Berufsschule fest, müssten in Ausbildungsbetrieben teilweise „auf gut Deutsch gesagt die Drecksarbeit leisten und das ist auch diskriminierend“. Ein Fallbeispiel aus einem anderen Interview ist

„ein Schwarzer Mitarbeiter aus Nigeria. Er hat eben ganz wenig Deutsch gesprochen, eher Englisch. Er hat in der Systemgastronomie gearbeitet und hat sich dann informieren wollen: Wie ist mein Arbeitsvertrag? Was steht da eigentlich drinnen? Er hat ihn unterschrieben, ohne dass er es lesen konnte. Er hat sich zu diesem Zeitpunkt gewundert, dass er nur zur Nachtschicht eingesetzt wurde. Alle anderen Mitarbeiter wurden auch tagsüber eingesetzt. Er ist nur in der Nachtschicht.“

Ausgrenzung und Diskriminierung können viele Formen haben, erzählt der Mitarbeiter einer Beratungsstelle. Er berichtet von den Erfahrungen eines Geflüchteten im Betrieb, der von seinen Kollegen allein auf der Baustelle zurückgelassen wurde:

„Sie sind dann mit dem Kolonnenfahrzeug nach Stuttgart gefahren zur Landeshauptstadt. Ungefähr eine Stunde Fahrt. Haben dort auch gearbeitet und nachmittags sind sie wieder zurückgefahren aber ohne ihn [den Geflüchteten]. Das heißt, sie haben ihn dort auf der Baustelle stehen lassen nach dem dritten oder vierten Tag, was für ihn [...] natürlich ein ganz schmerzhaftes Ereignis war. Er ist einfach dort stehengeblieben. Er wusste nicht, wo sie hin sind. Er musste sich dann auch selbst eine Fahrkarte zurückkaufen. Sein Arbeitgeber hat seine Fürsorgepflicht nicht wahrgenommen, er hätte zumindest eine Abmahnung machen müssen oder hätte irgendetwas tun müssen, um das wieder gut zu machen oder ein Gespräch suchen oder irgendwie seine Rolle als Arbeitgeber klar und deutlich ein Zeichen setzen. Er hätte ihm zumindest die Fahrkarte ersetzen müssen. All dies hat er nicht gemacht.“

Situationen, bei denen es unklar ist, ob eine rassistische Diskriminierung vorliegt, entstehen auch in alltäglichen Interaktionen immer wieder, erzählt ein Ehrenamtlicher:

„Ich hatte einen – war auch ein Nigerianer – an eine örtliche kleine Bau-firma, hier vermittelt. Die Firma hat in einem Garten oder in einem Park von einem Privathaus gearbeitet. Vielleicht haben sie Pflanzen gesetzt oder Mutterboden aufgetragen. Und dann musste der Nigerianer auf die Toilette und da hat er mit dem Chef gesprochen [...] und da hat der gesagt: ‚Ja, ja. Geh da hinten hinter die Büsche.‘ Jetzt musste der aber groß und der hat seinen Haufen da hinter die Büsche gemacht. Und das gab nach-her einen großen Wirbel, dass da in den Privatgarten da reingeschissen worden ist. Und das war dann auch zu Ende. Wobei man da nicht weiß, ob das wirklich ein Missverständnis war oder ob die den auflaufen las-sen wollten. Ich komm selbst aus der Baubranche, ich weiß was da alles möglich ist: ‚Schauen wir mal was passiert. Schauen wir mal, was wir für einen Spaß bekommen.‘“

Es gebe in Betrieben jedoch auch Fälle expliziter rassistischer Diskriminierung, erklärt ein Mitarbeiter einer Beratungsstelle. Er berichtet uns von einem Fall aus Ostsachsen:

„Das ist so richtige Schikane, dass dann der Schrank zugeklebt wird und Aufkleber drangemacht werden. ‚Du bist hier nicht zu Hause.‘ Also diese typischen AfD–Aufkleber.“

Von Vorgesetzten wird der Rassismus dabei in einigen Fällen toleriert oder geduldet, erzählt die Mitarbeiterin der Beratungsstelle. „Ich betreue gerade einen Jugendlichen, der hat eine Einstiegsqualifizierung gemacht als Maler und Lackierer und macht jetzt im selben Betrieb die Ausbildung und da habe ich das mitverfolgt, wie dieser Rassis-mus in den Betrieben ist: unglaublich! Dass die Leute geschützt werden vom Chef“, stellt sie fest:

„Der macht sicherlich Sachen falsch, wie jeder Auszubildende, der ist ja da, um Sachen zu lernen. Und dann ist er aber Schwarz und wenn Men-schen Schwarz sind, dann wird doppelt hingeguckt und dann heißt’s ‚der Afrikaner‘ kann halt nichts. Und das ist bei ihm auch passiert, dass ein Kollege dann gesagt hat: ‚mit dem Depp, mit dem N–Wort⁹ will ich nicht mehr zusammenarbeiten. Das ist ein Hampelmann, der kann nichts‘. Und dann hat das wie so ein Feuer um sich gegriffen, dann haben immer mehr Leute gesagt, mit dem wollen sie nicht mehr arbeiten. Und die Chefs, die decken dann ihre langjährigen Mitarbeiter. Ist ja nicht so, dass die sagen: ‚Das ist Rassismus, das will ich hier nicht haben.‘“

Entlassen werden teilweise nicht diejenigen, die sich rassistisch äußern, sondern die Betroffenen, die sich in einer ungünstigeren Position befinden:

„Er wurde diskriminiert, er wurde getriezt, er wurde gemobbt von seinem Arbeitskollegen, der ihm deutlich signalisiert hat: ‚Du bist ein Flüchtling und du musst das so machen, wie ich mir das vorstelle und wenn ich mir dann jetzt eine Pause gönne, heißt das noch lange nicht, dass du eine Pause machen darfst.‘ Also es waren massive Vorfälle. Er ist dann aus seiner Haut gefahren und hat ihm Schläge angedroht auf der Baustelle. Der Malerbetrieb hat schnell die Reißleine gezogen, weil er gemeint hat, der Arbeitskollege ist schon seit 25 Jahren im Betrieb, den würde er auf keinen Fall rausschmeißen. Und der junge Flüchtling, der seit einem Monat

9 Vgl. Fußnote 3

in der Ausbildung war, der wird dann letztendlich die Kündigung erhalten, fristlos. Wir erleben das des Öfteren, dass die persönliche Schiene in Arbeitskolonnen oftmals geprägt ist von Missachtung von Geflüchteten, die neu zur Firma kommen.“

Eine Ehrenamtliche berichtet von einem ähnlichen Fall, in dem die Vorgesetzten jedoch grundlegend anders reagieren:

„Der Kollege kam an und hat gesagt: ‚Die Paletten. Ich brauche Paletten.‘ Omar hat gesagt: ‚Die oberen drei kannst du haben, die anderen drei brauche ich für mich.‘ Der hat das nicht akzeptiert und hat gesagt: ‚Nö, ich brauch die aber und überhaupt.‘ Und Omar hat dann nochmal das Gleiche gesagt und dann hat der Kollege irgendwann gesagt: ‚Sag mal, verstehst du kein Deutsch, soll ich es dir nochmal auf Englisch sagen?‘ Und dann hat er eben auf Englisch gesagt, dass er die selbst braucht. Und daraufhin wurde er wüst beschimpft mit: ‚Du Ausländer! Geh doch dorthin, wo du hergekommen bist!‘ Und das hat sein Chef oder irgendein Abteilungsleiter mitbekommen. Der ist dann gleich gekommen und hat gesagt: ‚Und sowas gibt es bei uns nicht.‘ Und der Kollege hat dann noch so getan, hat das ein bisschen runtergespielt, hat so getan: ‚Ja, das war doch nur Spaß.‘ Omar hat sich dann getraut zu sagen: ‚Nee, das war ja nicht das erste Mal. Das war kein Spaß, das war jetzt nicht das erste Mal.‘ Und der Chef hat ganz deutlich gesagt: ‚Und sowas gibt es bei uns nicht.‘“

Andere Betriebe nehmen offenen Rassismus von Teilen der Belegschaft hingegen zwar als Problem wahr, auch vor dem Hintergrund, dass sie aufgrund von Bewerber*innenmangel für Lehrstellen auf Beschäftigte mit Fluchthintergrund angewiesen sind. Sie sind jedoch ratlos, wie sie mit rassistischen Vorfällen umgehen sollen, berichtet die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle:

„Es gab Fälle, wo Jugendliche Praxismaßnahmen im Betrieb gemacht haben und wo der Chef gesagt hat, den finde ich total toll den Jugendlichen, den möchte ich hier gerne bei mir haben. Elektriker war es damals und dann irgendwann anrief und sagte: ‚Das kann ich nicht machen, ich habe hier zwei Mitarbeiter, die sich so erschreckend...‘, also er war erschüttert, zutiefst erschüttert, weil er sagte: ‚Wir haben hier eine ganz große Baustelle im Betrieb, die mir vorher nicht bewusst gewesen ist, aber die äußern sich dermaßen rassistisch gegenüber dem Praktikanten, das kann ich dem nicht antun, dass der bei mir in die Ausbildung geht. Das kann ich hier nicht machen und ich kann ja auch nicht Mitarbeiter entlassen aufgrund von nichts, also für einen Praktikantenstatus. Und ich habe hier jetzt eine große Baustelle innerhalb meines eigenen Betriebes, wie wir damit jetzt eigentlich umgehen, weil ich möchte das so nicht.‘ Und da hat sich dann glaube ich ein ganz neues Themenfeld für einen Betrieb aufgetan. Zu sagen: ‚Ich habe doch auch den Wunsch an Haltung und an Umgang miteinander, weil sich auch Belegschaft verändern wird.‘“

In Extremfällen stehen Geschäftsführungen rassistischen Belegschaften vollkommen hilflos gegenüber, berichtet ein Beratungsstellenmitarbeiter:

„Wir beobachten, dass es sinnvoll wäre, die Einstellung von Geflüchteten mit der Belegschaft zu besprechen. Als Geschäftsführer machst du dir da im Vorhinein nicht so einen großen Kopf, erst wenn du vor die Herausforderung gestellt bist, weil es passiert und deine Belegschaft in irgendeiner Weise reagiert, die du nicht erwartet hast. Das ist zum Teil ein Problem,

dass ein Geflüchteter super arbeitet, gute Arbeitszeugnisse bekommt, pünktlich ist, was auch immer. Die Leitungsebene ist zufrieden, aber im zwischenmenschlichen Bereich funktioniert es unter den Kolleginnen und Kollegen nicht. Gerade bei etwas kleineren Betrieben. Wir hatten zwei Fälle, wo die Belegschaft geschlossen auf den Geschäftsführer zugegangen ist und gesagt hat: 'Hör mal, wir wollen das nicht.' Und die Entscheidung ist, wenn du halt acht, neun Mann hast... Der saß weinend und sich erklärend uns gegenüber. Aber der sagte: ‚Du das ist mein Leben, ich muss... das ist meine Firma. Ich kann nicht einen beschäftigen und neun rauswerfen.‘“

Dass Betriebe in Konfliktfällen teilweise jedoch auch konsequent Haltung gegen Rassismus zeigen können, verdeutlicht ein anderes Beispiel, von dem uns eine Beratungsstellenmitarbeiterin berichtet:

„Der junge Mann saß damals in Abschiebehaft. Der Betrieb kannte den jungen Menschen gar nicht, sondern nur über Hörensagen und hat ihm dann damals den Ausbildungsplatz ungesehen angeboten, was ein Glücksgriff war, für den einen, wie für den anderen. Das passte alles ganz wunderbar zusammen. Kleine Glaserei, in einem kleinen Stadtteil ansässig, die so ganz viel klassische Arbeit machte, Spiegel anbringen im Bad und solche Sachen. Wo es Anrufe gab, die mir dann geschildert wurden vom Betrieb: ‚Frau Müller–Meier–Schmidt hat dann angerufen und gesagt: ‚Sie kommen dann ja zum Spiegel anbringen, aber ich möchte nicht, dass Sie den Schwarzen da mitbringen. Der kommt mir nicht in die Wohnung.‘ Ich sitze da und sage: ‚Und was haben Sie gemacht?‘ ‚Ja, dann muss Frau Müller–Meier–Schmidt sich halt eine andere Glaserei suchen. Das ist mein Mitarbeiter und wenn sie meinen Mitarbeiter nicht im Hause haben will, dann geht das nicht. Weil das ist der Mitarbeiter, der das jetzt auch schon alleine kann und dann geht der da hin und hängt den Spiegel auf und wenn ihr das nicht passt, geht’s halt nicht.‘“

Das mache aber natürlich nicht jeder Betrieb, was auch nachvollziehbar sei, „gerade wenn es kleine Familienbetriebe sind mit nur einem Mitarbeiter oder nur dem Inhaber und einem Auszubildenden, wenn sie Angst haben überhaupt Aufträge zu bekommen“.

Rassismus im Betrieb wirkt auch auf die Geflüchteten selbst verunsichernd, erzählt der Mitarbeiter einer IHK:

„Ein Syrer sagte, er hat Angst, mit den weiblichen Mitarbeitern zu sprechen, weil er befürchtet, dass sie meinen könnten, er wäre übergriffig: ‚Ich spreche lieber gar nicht mit denen wirklich, bevor ich was Falsches mache und nachher heißt, der Flüchtling hat was gemacht.‘ Und ich befürchte, dass die Damen wahrscheinlich denken: ‚Na! Der spricht nicht mit uns, weil wir Frauen sind.‘ Das sagen manche Geflüchtete schon: ‚Wir werden nicht als gleichwertig angesehen.‘ Es ist ein sehr indirekt verspürter Rassismus.‘“

Verletzungen durch Erfahrungen mit Rassismus können einen Rückzug der Geflüchteten zur Folge haben, stellt eine Ehrenamtliche fest: „Er hat geputzt, im Krankenhaus und da hat ihn irgendein Aussiedler, der da arbeitet, dumm angemacht, da ist er nicht mehr hingegangen.“ Es ist

„natürlich nicht schön, jeden Tag irgendwo hinzugehen, wenn man das Gefühl hat: ich bin da nicht erwünscht, und man wollte da auch nicht mehr hin. Dann hat eben sein Arbeitgeber oder die Arbeitsfirma versucht zu vermitteln, aber das ging irgendwie nicht. Jetzt mussten sie ihm kündigen, weil sie ihn nicht einsetzen können, weil er nicht hinwill.“



ASBIRIM
WASH

Besonders problematisch für Geflüchtete ist es, wenn Rassismus als gesellschaftlich normal und akzeptiert erfahren wird, wodurch die einzelne Person „Diskriminierungserfahrungen nicht als punktuelle Ausnahmeereignisse wahrnimmt, sondern als Ausdruck einer Ablehnung, die ihn emotional verletzt und die er ertragen muss“ (Scherr/Breit 2020: 63). Geflüchtete erfahren sich dadurch teilweise als perspektivlos und ziehen sich dauerhaft zurück: „Ich werde nie wieder eine Ausbildung beginnen“. Rassismus im Betrieb offen zu kritisieren, fällt Geflüchteten in der Regel schwer, so die Erfahrung einer Mitarbeiterin einer Beratungsstelle:

„Das ist unglaublich schwierig. Weil da geht es um was, wenn du zum Beispiel eine Ausbildungsduldung¹⁰ hast, dann bist du ja noch in einem größeren Abhängigkeitsverhältnis von deiner Ausbildung. Das heißt, da lehnt du dich nicht so leicht aus dem Fenster. Außerdem hat rassistisch behandelt zu werden auch an sich, dass man sich vielleicht auch gar nicht als Opfer positionieren will, also das man vielleicht auch gar nicht sagen will: ‚Ich werde hier gemobbt‘, sondern eher drüberstehen will.“

Prekäre Aufenthaltstitel machen es für Geflüchtete schwer, gegen Diskriminierung im Betrieb vorzugehen. Hänge der Aufenthaltsstatus am Arbeitsplatz, wie im Falle der Ausbildungsduldung, sei Rechtsschutz kaum gegeben, kritisiert der Mitarbeiter einer Beratungsstelle:

„Es ist dann viel schwieriger, sich zu beschweren oder seine Rechte wahrzunehmen, den Arbeitgeber zu konfrontieren und zu sagen: ‚Ich wehre mich jetzt.‘ Durch diesen Aufenthaltsdruck entsteht die Situation, dass Personen ganz viel akzeptieren müssen, was sie sonst nicht akzeptieren würden.“

Daraus resultiere das Problem, ergänzt seine Kollegin, dass „viele sich nicht wehren, solange sie arbeiten. Wenn sie gekündigt werden, ist es anders. Aber solange sie arbeiten und dadurch ihr Aufenthalt gesichert ist, ist es schwierig.“ Nähmen die Geflüchteten eine Beratung in Anspruch, während sie noch arbeiteten, sei „immer die Frage da, ‚was passiert, wenn ich das jetzt mache?‘ Die Angst schwingt dann mit, dass der Arbeitgeber natürlich nicht gerade begeistert ist.“ Ein Geflüchteter, erzählt ein dritter Mitarbeiter der Beratungsstelle, „sollte abgeschoben werden, aber ihm wurde gesagt: ‚Wenn du arbeitest dann kannst du hierbleiben.‘ Er hat gearbeitet, egal was. Er hat in sieben Firmen gearbeitet und wurde dort ausgebeutet. Ein- oder zweimal wurde er nicht bezahlt und so weiter. Das war vor sieben Jahren und bis jetzt versucht er immer zu arbeiten, egal unter welchen Bedingungen, damit er hierbleiben kann. Er hat das Gefühl, alles akzeptieren zu müssen, was sein Arbeitgeber sagt, weil er Angst hat, dass er die Arbeit verliert und damit seine Chance hier zu bleiben. Er fühlt sich wirklich unter Druck. Sein aktueller Arbeitgeber gibt ihm nur wenige Urlaubstage. Ich habe ihm gesagt: ‚Das ist nicht erlaubt.‘ Er hat gesagt: ‚Kein Problem, ich möchte keinen Stress, weil ich meine Arbeit nicht verlieren möchte.“ Das Beispiel zeigt exemplarisch, wie die Kombination aus prekärem Aufenthaltsstatus, drohender Abschiebung und Alltagsrassismus in Betrieben Geflüchtete systematisch entrechtet und verhindert, dass sie gegen diskriminierende Praktiken vorgehen.

Folge sei teilweise eine resignative Haltung im Umgang mit Diskriminierung, konstatiert die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle:

¹⁰ Die Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG ermöglicht Auszubildenden mit Duldungsstatus unter bestimmten Voraussetzungen eine Duldung für die Dauer der Berufsausbildung. Sie erlischt jedoch, wenn die Ausbildung vorzeitig beendet oder abgebrochen wird, in diesem Fall wird lediglich einmalig eine Duldung für sechs Monate zum Zweck der Suche nach einem weiteren Ausbildungsplatz zur Aufnahme einer Berufsausbildung erteilt.

„Das ist mir schon ein paarmal aufgefallen, dass so Sachen dann gefallen sind wie: ‚Ja, das machen die, weil wir Ausländer sind.‘ ‚Ja, das ist anders für uns als Ausländer.‘ Mit so einer Selbstverständlichkeit, als wenn das einfach okay wäre, und es ist halt so und es wird so hingenommen. Und nicht so: ‚Wir werden diskriminiert, weil wir Ausländer sind und wir machen jetzt was dagegen‘, sondern: ‚Es ist so, wir sind Ausländer.‘“

Fehlende eigene Erfahrungen von Vorgesetzten und Kolleg*innen mit Rassismus führen dazu, dass die Erfahrungen der Geflüchteten negiert oder nicht ernst genommen werden, bedauert die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle:

„Und dann ist es halt auch so, Weißen zu erklären, dass sie rassistisch handeln, das ist wirklich eine Aufgabe, die einfach nicht lösbar ist. Weil man sofort in dem Fahrwasser drin ist: ‚Wie? Ich bin doch kein Rassist und ich sehe das alles sehr objektiv.‘ Man hat eigentlich schwer nur die Chance was zu thematisieren und dann ist halt die Frage: ‚Wo stecke ich meine Energie rein?‘“

Besonders schwierig sei eine Reaktion, wenn die Ausgrenzung stillschweigend erfolge und „nicht konkret Beleidigung oder Mobbing vorliegt“, so die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle. Dass der Vorwurf des Rassismus im Betrieb offen geäußert wird, sei dadurch auch dort, wo entsprechende Fälle auftreten, eher selten. Dabei gebe es, stellt ein Gewerkschafter fest, zum Beispiel „eine sogenannte Druckkündigung. Wenn die Belegschaft sagt: ‚Mit dem können wir nicht zusammenarbeiten, er ist ein schwerer Rassist‘, dann könnte er theoretisch und praktisch auch entlassen werden.“ Ein Nachdenken über Rassismus in Betrieben anzustoßen, erweise sich häufig als schwierig, so der Mitarbeiter einer Berufsschule. Es gelinge nur selten, „sie ein bisschen sensibler zu machen für Diskriminierung. Was ich mir wünschte, ist, eine Fortbildung für die Betriebe anbieten zu können, wie gehen wir eigentlich im Betrieb mit den Geflüchteten um, um diskriminierungssensibel zu werden, um nochmal auf die sprachlichen Schwierigkeiten zu gucken, um Unterstützungsmöglichkeiten zu eruieren.“

Für die Geflüchteten kann Rassismus beim Berufseinstieg und im betrieblichen Alltag jenseits der unmittelbaren Folgen für ihre Arbeitsmarktintegration (z. B. dass sie entlassen oder gar nicht erst eingestellt werden) mit schwerwiegenden psychischen Konsequenzen wie Depressionen, Suchterkrankungen und anderen gesundheitlichen Beschwerden einhergehen. ●



**Handlungs-
empfehlungen:
Rassismus
bekämpfen,
Gleichberech-
tigung
und Solidarität
erfahrbar
machen**

● Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, so zeigen die Ergebnisse des Verbundprojekts „Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland“, ist nicht nur eine Frage des Arbeitsplatzangebots, von guten Sprachkenntnissen und Qualifikationen oder von rechtlichen Rahmenbedingungen. Sie wird oftmals und zu meist wenig beachtet durch Rassismus und Diskriminierung beeinträchtigt oder gar verhindert. Probleme aufgrund von Rassismus, die den Prozess der Arbeitsmarktintegration erschweren, entstehen dabei nicht nur in Betrieben, sondern weit darüber hinaus: im Alltag, auf dem Wohnungsmarkt, in Behörden oder in Berufsschulen.

Für Gewerkschaften untergraben rassistische Übergriffe im Betrieb die eigene Arbeitsgrundlage: die Solidarität zwischen Beschäftigten. Für Betriebe haben sie zur Folge, dass ihnen qualifizierte und motivierte Beschäftigte verlorengehen. Für die Geflüchteten selbst können Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen dazu führen, dass sie nicht nur psychisch oder körperlich verletzt, sondern auch von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen werden – bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes oder gar des Aufenthaltsrechts. Prekäre Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse, durch die sich Menschen als ohnmächtig externen Dynamiken ausgeliefert und überlastet erfahren, erschweren es, gegen Rassismus vorzugehen. Unüberwindbar erscheinende rassistische Machtstrukturen bewirken Frustration, Resignation und Verzweiflung: „Frustration mit der Langsamkeit der Prozesse, mit den scheinbar willkürlichen Entscheidungen, mit rassistischen Strukturen in den Institutionen und Betrieben; Resignation, weil sich Arbeitsmöglichkeiten nur eingeschränkt finden lassen“ (Bröse 2017: 212). Die Folgen sind weitreichend. Ist ein Geflüchteter beschäftigungslos oder macht keine Ausbildung, verliert er potenziell auch aufenthaltsrechtliche Ansprüche, insbesondere ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht oder das Recht, seine Familie nachholen zu können.

Um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration – trotz des bestehenden Rassismus – zu gewährleisten, ergeben sich aus den vorliegenden Ergebnissen insbesondere folgende politische Handlungsempfehlungen:

- **Beratungsstellen fördern, die in Konflikten in Betrieben vermitteln, die dort Handelnden stärken und für Rassismus sensibilisieren** (z.B. Willkommenslots*innen, Integrationsmoderator*innen). Entsprechende Beratungsstellen können es ermöglichen, Missverständnisse frühzeitig zu erkennen und dadurch Konflikte zu deeskalieren.
- **Das Netz von unabhängigen betroffenenorientierten Beratungsstellen für Opfer rassistischer Diskriminierung und Gewalt mit staatlichen Mitteln erhalten, ausbauen und dauerhaft finanzieren**, um Betroffene in Konflikten begleiten und unterstützen zu können, aber auch sie zu ermächtigen, eigene Umgangsstrategien zu entwickeln. Der Zugang zu entsprechenden Beratungsangeboten erhöht die Chancen, dass Rassismus sanktioniert und Resignation auf Seiten der Geflüchteten verhindert werden kann. Eine Übersicht über bestehende Beratungsstellen bietet die Seite des Verbands der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt: <https://verband-brg.de>.
- **Das Netz von Arbeitsrechtsberatungsstellen für Geflüchtete mit staatlichen Mitteln erhalten, ausbauen und dauerhaft finanzieren**, um Geflüchtete über ihre Rechte im Betrieb zu informieren und sie dabei zu unterstützen, Rechtsverletzungen trotz eines durch aufenthaltsrechtliche oder soziale Fragen de facto eingeschränkten Rechtsschutzes zu sanktionieren. Entsprechende

Beratung bieten insbesondere die Beratungsstellen von Faire Integration an: <https://www.faire-integration.de>.

- **Ehrenamtliche Arbeit, die den Prozess der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten begleitet, fördern und unterstützen.** Ehrenamtliche leisten nicht nur Hilfe bei Alltagsproblemen (z.B. Begleitung zu Behörden). In der ehrenamtlichen Arbeit entstehen darüber hinaus teilweise Freund*innenschaften und enge soziale Beziehungen, in denen sich Geflüchtete als gleichberechtigt erfahren können. Entsprechende Erfahrungen von Solidarität sind eine wichtige Voraussetzung, um sich in der Lage zu fühlen, gegen Rassismus vorzugehen. Ehrenamtliche müssen dabei sowohl befähigt werden, eigenes diskriminierendes Handeln zu reflektieren, als auch die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung zu erkennen, denen Geflüchtete in verschiedenen Bereichen ihres Lebens gegenüberstehen. Einen Überblick hierzu bietet die Handreichung Diskriminierungsschutz für Geflüchtete.¹¹ Beratungsangebote unter anderem für Ehrenamtliche bieten die im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund geförderten Projektverbände des Netzwerks „Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Geflüchteten“ (IvAF) an.
- **Die Rechte von Betroffenen rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ausweiten und sozial geförderten Wohnraum ausbauen.** Dem Zugang zu Wohnraum kommt eine zentrale Bedeutung für die Möglichkeiten der beruflichen Integration zu. Rechtliche Beschränkungen bei der Wahl der Unterkunft (Zuweisung in Erstaufnahme oder Gemeinschaftsunterkunft) oder des Wohnortes (Zuweisung, Residenzpflicht) sind kontraproduktiv, denn sie erschweren und verhindern die Ausbildungs- und Arbeitsaufnahme – sie sollten entfallen. Um Zugang zum freien Wohnungsmarkt zu gewährleisten, müssen diskriminierende Praktiken von Vermieter*innen stärker als bisher sanktioniert werden. Darüber hinaus ist es notwendig, auch für Menschen in prekären sozio-ökonomischen Lebenslagen – unter denen auch viele Geflüchtete sind – einen Zugang zu adäquatem Wohnraum zu gewährleisten (z.B. Ausbau des sozialen Wohnungsbaus). Weitere Informationen bietet die Studie „Fair mieten – fair wohnen. Leitfaden für Mieterinnen und Mieter und Beratungsstellen“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.¹²
- **Behörden interkulturell öffnen und rassismuskritisch sensibilisieren.** Gelingt es Mitarbeitenden, eigene Vorurteile und Rassismen zu erkennen und werden diskriminierende Praktiken sanktioniert, verbessert das die Chance, dass Geflüchtete ihre Probleme in Behörden eigenständig lösen können (z.B. Zugang zu für den Prozess der Arbeitsmarktintegration notwendigen Fördermaßnahmen). Notwendig ist hierfür auch die flächendeckende Möglichkeit, Sprachmittler*innen in Anspruch nehmen zu können. Ein beispielhaftes Projekt in diesem Sinne ist „klever-iq“, ein landesweites Projekt zur interkulturellen und diskriminierungskritischen Öffnung von Arbeitsmarktinstitutionen im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) Baden-Württemberg: <https://klever-iq.de> Eine

11 Verfügbar unter https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Expertise_web.pdf

12 Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Wohnungsmarkt.pdf

Übersicht über individuelle Handlungsmöglichkeiten bietet die Handreichung „Professioneller Umgang mit institutionellem Rassismus in Behörden“ der AWO.¹³

- **Rassismuskritische Bildungsarbeit für Schüler*innen und Lehrkräfte in Berufsschulen stärken**, da Vorurteile und diskriminierende Praktiken in Berufsschulen einen erfolgreichen Abschluss des schulischen Teils der Ausbildung erschweren. Erfolgreiche Projekte in diesem Sinne sind „Schule ohne Rassismus“, aber auch die Projekttage des „Netzwerks für Demokratie und Courage“.
- **Rassismuskritische Bildungsarbeit in Betrieben ermöglichen und rechtliche Möglichkeiten, Rassismus in Betrieben zu sanktionieren, konsequent nutzen.** Sanktionsmöglichkeiten und Diskriminierungsschutz in Betrieben sind teilweise zwar rechtlich vorhanden, sie werden jedoch durch betriebliche Hierarchien, prekäre Aufenthaltstitel und eine fehlende Sensibilität für Rassismus von Seiten von Vorgesetzten und Kolleg*innen praktisch ausgehöhlt. Weitere Informationen bieten unter anderem die folgenden Websites: „Rassismus im Betrieb die Rote Karte zeigen“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, verfügbar unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/flyer-betriebsraete.html>); „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ (IG Metall, <https://www.respekt.tv>) und „Zentraler Arbeitskreis ‚Offensiv gegen Rassismus und Rechtsextremismus‘“ (ver.di, <https://zako.verdi.de>).

Rassismus muss öffentlich sichtbar gemacht, kritisiert und sanktioniert werden. Erst dann kann es gelingen, systematische Arbeitsmarkthindernisse für Geflüchtete, die im Prozess der Arbeitsmarktintegration entstehen, abzubauen. Zentral hierfür ist auch, dass Geflüchtete, die Diskriminierungserfahrungen machen, sich an anderer Stelle als gleichberechtigt erfahren können und das Gefühl vermittelt bekommen, gegenüber Rassismus solidarisch unterstützt zu werden. Konkret bedeutet das, nicht nur Courage zu zeigen, wenn man rassistische Ausgrenzung und Diskriminierung beobachtet, sondern auch Geflüchtete dort zu unterstützen, wo sie aufgrund ihrer Lebenssituation (z. B. Traumatisierung) Schwierigkeiten im Prozess der Arbeitsmarktintegration und darüber hinaus gegenüberstehen. Geflüchteten würde dadurch eine konfliktfreie und erfolgreichere berufliche Integration ermöglicht. ●

¹³ Verfügbar unter https://awo-fachdienste-migration.de/files/professioneller_umgang_mit_institutionellem_rassismus_in_behoerden_10_tipps_fuer_die_praxis.pdf

Literaturverzeichnis

Bade, Klaus (2016): Von Unworten zu Untaten. Kulturängste, Populismus und politische Feindbilder in der deutschen Migrations und Asyldebatte zwischen ‚Gastarbeiterfrage‘ und ‚Flüchtlingskrise‘. In: IMIS (Hg.): 25 Jahre IMIS. Jubiläumsveranstaltung am 29. Mai 2015. Osnabrück. IMIS, 35–171.

Bröse, Johanna (2017): Migration und Arbeitsmarkt. In: Johanna Bröse/Stefan Faas/Barbara Stauber (Hg.): Flucht. Herausforderungen für Soziale Arbeit. Wiesbaden. Springer VS, 203–222.

Brücker, Herbert/Kosyakova, Yuliya/Schuß, Eric (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>, 16.6.2020.

Diekmann, Daniel/Fereidooni, Karim (2019): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen geflüchteter Menschen in Deutschland: Ein Forschungsüberblick. In: Zeitschrift für Flüchtlingsforschung 3 (2), 343–360.

El-Tayeb, Fatima (2016): Undeutsch. Die Konstruktion des Anderen in der postmigrantischen Gesellschaft. Bielefeld. transcript.

Foroutan, Naika (2019): Die postmigrantische Gesellschaft. Ein Versprechen der pluralen Demokratie. Bielefeld. transcript.

Hall, Stuart (2004): Das Spektakel der ‚Anderen‘. In: Derselbe: Ideologie, Identität, Repräsentation. Ausgewählte Schriften 4. Hamburg. Argument Verlag, 108–166.

Huke, Nikolai (2019a): „Die neue Angst vorm schwarzen Mann“. Moralpaniken als Reaktion auf Geflüchtete im Regierungsbezirk Tübingen. In: sub\urban 7 (1/2), 69–92.

Huke, Nikolai (2019b): Neoliberale Alternativlosigkeit, progressiver Liberalismus und der Aufstieg des autoritären Populismus. In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 49 (197), 631–644.

Huke, Nikolai/Schmidt, Werner (2019): Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung. In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 49 (195), 259–276.

Keita, Sekou/Valette, Jérôme (2020): Arbeitsmarktdiskriminierung: Zugewanderte, denen man weniger vertraut, bleiben länger arbeitslos. <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1020.pdf>, 18.6.2020.

Kilomba, Grada (2003): Die Kolonisierung des Selbst – der Platz der Schwarzen. In: Hito Steyerl/Encarnación Gutiérrez Rodríguez (Hg.): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. Münster. Unrast, 146–165.

Kilomba, Grada (2009): Das N-Wort. <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort?p=all>, 2.7.2020.

Migazin (07.11.2017): Geflüchtete haben wenig Chancen auf dem engen Wohnungsmarkt. <https://www.migazin.de/2017/11/07/sprachbarrieren-diskriminierung-fluechtlinge-chancen-wohnungsmarkt>, 28.09.2020.

Pieper, Marianne/Haji Mohammadi, Jamal (2014): Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen am Arbeitsmarkt. Ableism und Rassismus – Barrieren des Zugangs. In: Gudrun Wansing/Manuela Westphal (Hg.): Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität. Wiesbaden. Springer VS, 221–252.

Scherr, Albert/Breit, Helen (2020): Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position. Wie Diskriminierungserfahrungen Bildungsprozesse und Lebenschancen beeinflussen. Weinheim. Beltz Juventa.

Schmidt, Werner (2020): Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität. Bielefeld. transcript.

Yeboah, Amma (2017): Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Karim Fereidooni/Meral El (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden. Springer VS, 143–161.



**Herausgegeben von
Pro Asyl und der IG Metall
(Ressort Migration und Teilhabe)**