

Wie erforscht man institutionellen Rassismus? Ein Interview mit Mareike Heller, Soziologin und Wissenschaftliche Mitarbeiterin der „InRa-Studie“

In Kürze: Institutioneller Rassismus ist ein Begriff, der oft abstrakt bleibt. Die Soziologin Mareike Heller hat an der bundesweiten Studie „Institutionen und Rassismus“ (InRa) mitgearbeitet, das am Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) angesiedelt war. Die Studie ist die bislang umfassendste empirische Untersuchung zu Rassismus in deutschen Institutionen. Über drei Jahre untersuchten Wissenschaft:lerinnen Rassismus in sämtlichen Behörden: von Jobcentern, bis hin zu Polizei und Justiz. Das Ergebnis: Rassistische Diskriminierung ist in allen Institutionentypen nachweisbar ist – allerdings in unterschiedlicher Form und Intensität.

Die Soziologin Mareike Heller hat auch an der Studie mitgewirkt. Ihr Schwerpunkt: Jugendämter. Im Gespräch beschreibt sie, wie man ein Phänomen untersucht, das häufig nicht offen sichtbar ist, sondern in Routinen, Entscheidungen und institutionellen Abläufen entsteht.

Frau Heller, wie war die Studie aufgebaut?

Mareike Heller:

Es waren 23 Teilprojekte, es gab einen großen Bereich in der Beschäftigtenbefragung, die ebenso eine quantitative Befragung waren und die waren im Zoll bei der Bundespolizei, im BAMF, bei der Arbeitsagentur: die waren quantitativ. Und die anderen Teilprojekte, die waren alle qualitativ, also haben Interviews gemacht und haben Teilnehmen beobachtet und manche waren wirklich nur Gesundheitsamt oder nur Jobcenter und andere haben mehrere Organisationen, also Sozialbehörden, Arbeitsamt und Ausländerbehörde zum Beispiel angeschaut.

Haben im Rahmen der Studie immer alle in zweien Teams gearbeitet, gab es einen Austausch unter den verschiedenen Forschergruppen?

Mareike Heller:

Es waren pro Projekt mindestens zwei (Forscher:innen). Es gab schon einen kontinuierlichen Austausch darüber, aber zum Beispiel die quantitative Forschung ging sehr anders vor: Die haben zum Beispiel eher von ethnischer Diskriminierung als von Rassismus gesprochen und das war aber auch von vornherein klar, dass wir sehr

unterschiedliche Herangehensweisen haben, aber natürlich der Grundpunkt, die Frage von Ungleichbehandlung bleibt. Aber die Soziologie ist, man nennt es multiparadigmatisch, hat sehr viele unterschiedliche Herangehensweisen und schaut sich Sachen auf unterschiedlichen Ebenen an. Also die einen schauen eher an, was denken die Leute, die anderen schauen eher an, wie handeln Menschen. In der Herangehensweise: ist es jetzt eine Frage von wie viele oder ist es eine Frage von - mich interessiert, welche Prozesse wie stattfinden und davon hing das dann auch ab.

Was waren ihre Aufgaben?

Mareike Heller:

Ich bin Soziologin und habe im Kontext der Studie mitgearbeitet an einem Teilprojekt, wo es ums Jugendamt ging.

Meine Kollegin war dann wirklich in Jugendämtern und hat Sozialarbeitende begleitet in ihrem Alltag und war auch dabei, wenn die Gespräche mit Familien geführt haben oder auch im Familiengericht waren und hat darüber hinaus mit den Leuten, die sie begleitet hat, auch längere Interviews geführt und das schreibt man dann alles auf und transkribiert es und ich war dann dabei, wenn wir uns das danach angeschaut haben, um praktisch dann auszuarbeiten, was sind so Muster, was taucht häufiger auf, was sind Fälle, die sehr gut repräsentieren, die sehr gut zeigen, was uns häufiger vorkommt. Unser Fokus war Rassismus: Natürlich sind in einem Jugendamtalltag nicht alle Menschen von Rassismus negativ betroffen, das heißt man wählt ja dann auch aus, was sind überhaupt Fälle, die interessieren und die haben wir uns dann genau angeschaut.

Wo genau hat ihr Team die Befragungen gemacht und wie sind sie dabei vorgegangen?

Mareike Heller:

Wir waren in vier mittelgroßen bis großen Städten unterwegs. Ich darf natürlich nicht sagen, welche. Aber es waren vier Jugendämter, die wir uns angeschaut haben.

Wir sind da sehr offen reingegangen. Es ist immer erst mal hilfreich, die auch zu fragen: Wie sieht eigentlich Ihr Alltag aus? Was nehmen Sie selber als Herausforderungen wahr? Und dann eben auch konkreter zu fragen, was sind Herausforderungen zum Beispiel mit Sprachbarrieren? Das ist natürlich nicht so einfach, im Kontext Rassismus, Fragen zu stellen, ohne schon was zu implizieren. Und insofern fragt man eher mal nach Kultur, wo man kulturelle Unterschiede wahrnimmt, oder eben fragt einfach: Was macht ihr für eine Arbeit? Wie geht ihr mit Diversität um? Und dann definieren die Leute mehr oder minder selber, wie sie antworten und was sie als relevant darin sehen.

Haben Sie auch mit betroffenen Familien gesprochen, wie sie die Arbeit ihrer Betreuer:innen sehen?

Mareike Heller:

Also wir haben mit Antidiskriminierungsstellen auch gesprochen, mit einzelnen Betroffenen gesprochen. Wir haben nicht mit den Familien direkt gesprochen, die in den Situationen da waren. Aber man konnte trotzdem aus den Reaktionen sehen, wie Menschen es

wahrnehmen . Und natürlich dadurch, dass wir dann eher mit Antidiskriminierungsstellen oder Menschen gesprochen haben, die einfach das für sich selber auch klar als Diskriminierung wahrnehmen und thematisiert haben, haben wir natürlich auf der Seite nur die erfasst, die Diskriminierung klar wahrnehmen.

Wie habt ihr im Rahmen eurer Arbeit Rassismus definiert: ab wann man bestimmte Dinge als rassistisch einstufen kann?

Mareike Heller:

Rassismus ist, wenn Menschen aufgrund eines Merkmals, sei es körperlich oder kulturell, homogenisiert werden, also einer Gruppe zugeordnet werden, der wiederum Charaktereigenschaften zugeordnet werden, die abgewertet werden. Und darauf dann Entscheidungen gefällt werden oder auch ein Verhalten ausgeübt wird, von dem die Leute die Personennachteile erfahren. Es ist aber zum Beispiel auch so, dass gerade im Kontext Behörden so Fragen wie Sprachbarrieren eine große Rolle spielen: es ist kein Dolmetscherdienst zur Verfügung oder man kümmert sich nicht darum oder der ist nicht gut, dafür können dann oft die Mitarbeitenden auch nicht wahnsinnig viel- und dann entstehen eben Benachteiligungen.

Grob gesagt ist das Ergebnis, dass es Rassismus in deutschen Institutionen gibt: Können Sie etwas konkreter auf die Ergebnisse eingehen?

Mareike Heller:

In dieser Beschäftigtenbefragung ist zum Beispiel rausgekommen, dass rassistische Einstellungen in den Behörden sich nicht groß von der Bevölkerung unterscheiden. Behörden sind Teil des Staates, der auf dem Grundgesetz basiert und das Grundgesetz sagt, es soll nicht diskriminiert werden im ersten Artikel. Und insofern ist es auch legitim, davon auszugehen, dass diese Einstellung in Behörden nicht so vorhanden sein sollte wie in der Gesamtgesellschaft. Und es ist praktisch der Bereich, in dem Behördenmitarbeitende, wenn sie einen Antrag bearbeiten, auch auf die Lebensrealitäten der Leute eingehen können. Und da konnte man sehen, dass es regional sehr unterschiedlich ist. Und zwar abhängig von, wie in einem Land gewählt wird. Welche Parteien viel Zustimmung bekommen und wie die Berichterstattung vor Ort ist.

Was war in Ihrem Forschungsbereich - also beim Jugendamt - die größte Herausforderung?

Mareike Heller:

Beim Jugendamt sind es lange Prozesse. Und da müssen immer wieder Entscheidungen getroffen werden und die können unterschiedlich ausfallen. Und diese Verkettung ist meistens das Problem. Zum Beispiel hatten wir relativ ausführlich uns einen Fall angeschaut, in dem es von außen gemeldet wurde: Der Vater hätte das Kind geschlagen, was sich dann als unbegründet dargestellt hat, was man aber erst mal plausibel fand aufgrund des Nachnamens des Vaters. Und weil man das als plausibel fand, hat man erst mal dann eine Familienhelferin da reingesetzt. Das beeinträchtigt dann auch, wie die

Familie wiederum das Jugendamt wahrnimmt, ob sie da kooperativ auftritt oder nicht. Wenn das Jugendamt das Gefühl hat, die Leute kooperieren nicht, bleiben sie weiter skeptisch. Ich glaube, das hat mich schon auch sensibel dafür gemacht, dass es kein einfacher Arbeitsbereich ist, dass der unter starkem Druck steht, dass der natürlich auch unter starkem öffentlichem Druck steht und da eben differenziert ranzugehen und trotzdem nicht aus dem Blick zu verlieren, was unsere Frage ist.

Warum sind die Ergebnisse dieser Studie wichtig, was können wir als Gesellschaft und auch die Behörden daraus lernen, außer, dass Rassismus innerhalb der erforschten Institutionen stattfindet?

Mareike Heller:

Also, dass wir das sehen, heißt nicht, dass es nicht auch anders stattfindet. Das ist, glaube ich, eine grundsätzliche Herausforderung und ich glaube, das ist vielleicht auch wichtig für die Zukunft, auch da nochmal genauer hinzuschauen, an welchen Stellen schafft es ein Staat auch nicht zu diskriminieren?