

Zusammenfassung
„Institutioneller Rassismus -Perspektiven auf
Forschung und Praxis“
10. Juli 2026

Rassismus ist ein tief verankertes und weit verbreitetes Problem in unserer Gesellschaft. Rund Dreiviertel der rassistisch markierten Menschen in Deutschland haben laut dem Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) rassistisch motivierte Diskriminierungserfahrungen gemacht. Rassismus tritt nicht immer offen zu Tage. Nicht selten ist er implizit oder tritt in Verbindung mit anderen Ungleichheitsverhältnissen auf. Rassismus kann schwerwiegende Folgen für die Betroffenen haben, sowohl körperlicher, psychischer, sozialer als auch ökonomischer Art. Zudem beeinträchtigt rassistische Diskriminierung die gleichberechtigte Teilhabe von rassifizierten Gruppen, den gesellschaftlichen Zusammenhalt und erodiert das Vertrauen in staatliche Institutionen und die Demokratie.

Es hat lange gedauert, bis Rassismus im öffentlichen Diskurs als gesellschaftliches Problem und nicht nur als individuelles Fehlverhalten behandelt wurde. Auch heute noch wird die strukturelle und institutionelle Dimension von Rassismus oft ausgeblendet. Beim Thema Rassismus kommt es weiterhin zu typischen Abwehrreaktionen wie Relativierung, Reduzierung auf Einzelfälle, Betonung der „Wahrnehmung“ im Unterschied zu „objektivem“ Rassismus.

Rassistische Wissensbestände und Praktiken sind in die gesellschaftlichen Strukturen und damit auch in staatliches Handeln eingeschrieben. Rassismus schafft, legitimiert und reproduziert soziale Ungleichheit und Machtverhältnisse in Diskursen wie in Strukturen. Rassismus ist in allen Behörden existent, ist jedoch nicht stärker ausgeprägt als in der Allgemeinbevölkerung. Allerdings hat struktureller und institutioneller Rassismus weitreichendere und schwerwiegendere Folgen für die betroffenen Menschen. Eine systematische Erforschung von Rassismus in Behörden jenseits von Einzelstudien fehlte bisher.

2021 erhielt das Forschungszentrum für gesellschaftlichen Zusammenhalt (FGZ) vom Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) den Auftrag, eine Studie mit dem Titel „Rassismus als Gefährdung des gesellschaftlichen Zusammenhalts im Kontext ausgewählter gesellschaftlich-institutioneller Bereiche“ – kurz: InRa-Studie „Institutionen & Rassismus“ durchzuführen. Basis für den Auftrag war der Maßnahmenkatalog der Bundesregierung vom Dezember 2020 zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus. Von Januar 2022 bis Dezember 2024 erforschten Wissenschaftler:innen in insgesamt 23 Teilprojekten an zehn Standorten die Fragen:

- 1. Inwieweit existiert in Deutschland Rassismus in Institutionen, welche Erscheinungsformen weist er gegebenenfalls auf und welche Motive und strukturellen Gründe liegen ihm zugrunde?*
- 2. Inwieweit treffen in Auseinandersetzungen um Rassismus in Institutionen verschiedene Vorstellungen und Verständnisse von Rassismus aufeinander und welche Konsequenzen haben diese für eine mögliche rassismuskritische Arbeit in Behörden bzw. inwieweit lernen Behörden aus der Konfrontation mit Rassismuskritik?*

In den breit angelegten Verbundstudie wurden Beschäftigtenbefragungen, persönliche Interviews, teilnehmende Beobachtungen, Betroffenenbefragungen und Umfrageexperimente in Behörden auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene durchgeführt. Auf Bundesebene waren dies das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die Bundespolizei, der Zoll und die Bundesagentur für Arbeit. Auf der Landes- und Kommunalebene wurden Polizei, Ordnungsämter, Justizbehörden, Verfassungsschutzämter, kommunale Wohlfahrtspflege, Landesdemokratiezentren, Jugendämter, Gesundheitsämter, Ausländerbehörden, Arbeitsämter, Jobcenter, Chancengleichheitsstellen in Stadtverwaltungen, Bezirks- und Kommunalverwaltungen sowie Sozialbehörden befragt.

Zur InRa-Studie geht es [hier](#).

Die Studie wurde ohne weitere Begleitkommunikation und erst etwa ein Jahr nach Projektende von Seiten des BMI veröffentlicht. Zudem wurden zeitgleich zwei Stellungnahmen des BAMF und der Bundespolizei veröffentlicht, die unter anderem zentrale methodische Zugänge der Studie in Zweifel ziehen. Die Stellungnahmen des BAMF und der Bundespolizei zur Studie finden Sie [hier](#).

Zentrale Ergebnisse

Rassistische Diskriminierung wurde in ausnahmslos allen untersuchten Behörden festgestellt. Es handelt sich nicht nur um "Einzelfälle", sondern um institutionellen Rassismus, der in Verordnungen, Routinen und der Behördenkultur verankert ist. Er wirkt oft unbewusst oder resultiert aus mangelndem Wissen.

1. Fälle unterschiedlicher Formen von rassistischer Diskriminierung ließen sich in jeder Behörde und auf jeder Hierarchieebene beobachten.
2. Die beobachteten Fälle können jedoch nicht als bloße Einzelfälle charakterisiert werden. Sie sind Ausdruck eines strukturellen, in Institutionen verankerten Rassismus. Rassismus findet sich in Routinen, Handlungsabläufen und in der Behördenkultur (*Sozialisation*), aber auch in Verordnungen wieder.
3. Direkte und offene Diskriminierung durch Mitarbeitende stellt die Ausnahme dar, gleichzeitig finden sich kulturell verankerte Ungleichbehandlungen und Bevorzugungen einzelner sozialer Gruppen (z. B. Sinti und Roma, Muslime).
4. Rassistische Diskriminierung findet in Behörden gegenüber Klient:innen und gegenüber den eigenen Mitarbeitenden statt.
5. In Behörden gibt es hohe Hemmschwellen, Beobachtungen als Rassismus oder rassistische Diskriminierung einzuordnen. Dies kann zur Bagatellisierung von Rassismus führen.
6. Ein Umfeld mit stärker verbreiteten rassistischen Einstellungen spiegelt sich auch im Klima und in den Routinen lokaler Behörden wider. Das kann zu einer tieferen Verankerung rassistischer Ungleichbehandlung in der Behörde führen.
7. Befragte kritisierten fehlende Transparenz bei Behördenentscheidungen, speziell in Jobcentern und Ausländerbehörden, wodurch Zweifel an den Entscheidungsgrundlagen geweckt werden und der Eindruck von Diskriminierung entstehen kann.
8. Die Befragungen ergaben eine hohe Betroffenheit von rassistischer Diskriminierung in Behörden. Bis zu 80 Prozent der befragten Muslim:innen berichteten von Erfahrungen mit

rassistischer Diskriminierung, bis zu 50 Prozent davon in Jobcentern, der Polizei, Sozialämtern und Ausländerbehörden.

9. Oft besteht ein mangelndes Problembewusstsein der Leitungen und es fehlen Leitbilder gegen Rassismus. Zugleich wirkt der (zögerliche) Umgang der Politik mit Rassismus in die Institutionen hinein: Wenn die Politik und Behördenspitzen keine klaren Maßnahmen ergreifen, werden Antidiskriminierungsmaßnahmen auch in den unteren Ebenen nicht konsequent umgesetzt.
10. Es fehlt oft an Beschwerdemöglichkeiten für Klient:innen und Mitarbeitende, z. B. im Kundenmanagementsystem oder für die Belegschaft.
11. Überlastungsgefühle der Mitarbeitenden erhöhen das Risiko einer Abwertung von bestimmten Gruppen. Die Geduld in schwierigen Verfahren sinkt und es wird eher auf Stereotype zurückgegriffen.
12. Es ließen sich teils beachtliche Unterschiede der Institutionen im Umgang mit rassistischer Diskriminierung, Rassismus und Beschwerden feststellen. Teilweise wurde über Leitbilder, Fortbildungen und Beschwerdestrukturen gegen Rassismus vorgegangen, teils fehlten solche Maßnahmen.

Beispiele für rassistisch motivierte Ungleichbehandlung ohne dezidierte Rechtsgrundlage:

- vereinfachte und beschleunigte Verfahren für ukrainische Geflüchtete gegenüber höheren Anforderungen an syrische Geflüchtete, Benachteiligung ukrainischer Rom:nja gegenüber anderen ukrainischen Geflüchteten,
- höhere Anforderungen an vorzulegende Dokumente und Nachweise von bestimmten Personengruppen aufgrund rassistischer Zuschreibungen,
- Beharren auf Deutsch als Amtssprache und teilweise Ablehnung von Verdolmetschung, wodurch der Zugang zu Leistungen erschwert oder verhindert wurde.

Handlungsempfehlungen

1. Übertragung der Forschungsergebnisse in die Praxis mittels partizipativer Ansätze.
2. Institutionelle und behördliche Verantwortungsübernahme und kritische Reflexion von Rassismus gegenüber Leistungsbeziehenden und Betroffenen. Dies setzt ein existierendes Rassismusverständnis und die Anerkennung von Rassismus in der und durch die Institution voraus.
3. Erarbeitung von Leitbildern sowie eine öffentliche Antirassismus-, Antidiskriminierungs- und Diversitätsstrategie sowie Verankerung rassismuskritischer Organisationsentwicklung.
4. Stärkere Etablierung von Antidiskriminierungsgesetzgebung und Erweiterung des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) auf Behörden als Dienstleister (inkl. Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände).
5. Stärkere Etablierung und Sichtbarmachung von internen und externen Melde- und Beratungsstellen.
6. Konsequente Nachverfolgung externer Beschwerden zu Rassismus.

7. Einführung verpflichtender Antirassismusauf- und fortbildung als Teil der Organisationsentwicklung.
8. Steigerung von Diversität in Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, z. B. durch stärkere Gewichtung von Fremdsprachenkenntnissen und durch diskriminierungskritische Evaluation der Verfahren.
9. Erhöhung der Transparenz bei behördlichen Entscheidungen (Offenlegen der zugrundegelegten Kriterien).
10. Vermeidung von Ungleichbehandlungen unterschiedlicher Gruppen und Schaffung einheitlicher Standards in der Behandlung (z. B. Umgang mit syrischen im Vergleich zu ukrainischen Geflüchteten).
11. Überwindung von Sprachbarrieren durch Nutzung von Dolmetscher:innen, Digitalisierung und telefonischen Dolmetscherdiensten).
12. Einbindung von betroffenen rassifizierten Personen, Selbstorganisationen und Vereinen in die Entwicklung der o.g. Strategien und Verfahren.
13. Austausch und Kooperation mit den Verantwortlichen für andere Diskriminierungsbereiche, um intersektionelle Diskriminierung zu adressieren.
14. Verstetigte und erweiterte Rassismusforschung in allen Forschungsdisziplinen innerhalb der Regelstrukturen nach dem Beispiel der Erziehungswissenschaften.
15. Grundständige Etablierung von Forschung zu Rassismus/Rassismusforschung, bspw. anhand von Professuren und Exzellenz-Clustern.
16. Berücksichtigung von Best-Practice-Beispielen aus anderen Ländern, in denen Politik und Behörden dezidierte Maßnahmen gegen rassistische Diskriminierung umgesetzt haben (z. B. Großbritannien mit der Public Sector Equality Duty, die Abwägungs- und Dokumentationspflichten über die Auswirkungen von Entscheidungen auf bestimmte Personengruppen sowie Androhung von Sanktionen bei Verstößen vorsieht).

Rassismus ist in Behörden existent, ist jedoch nicht stärker ausgeprägt als in der Allgemeinbevölkerung. Allerdings hat struktureller und institutioneller Rassismus weitreichendere und schwerwiegendere Folgen für die betroffenen Menschen.

Es gibt häufige Ungleichbehandlungen und (rassistische) Diskriminierungen aufgrund der Annahme kultureller Unterschiedlichkeit bzw. bestehender Stereotype. Diese sind zwar teils unbewusst, beeinträchtigen die Betroffenen (Klient:innen wie Mitarbeitende) jedoch in gleicher Weise. Die Stereotypen und Annahmen kultureller Unterschiede werden teilweise innerhalb der Institution tradiert, was zu institutioneller Kategorisierung und Benachteiligung sozialer Gruppen führt. Rassistische Diskriminierung erfolgt in unterschiedlichen Formen, die je nach Behörde variieren können. Dabei wird die Diskriminierung von den ausübenden Personen nicht immer als solche erkannt. Wichtig ist daher, in allen Behörden ein Verständnis für die Existenz von Rassismus zu erreichen und über dessen Erscheinungsformen (seien sie bewusst oder unbewusst) zu reflektieren. Inwiefern dies bereits gegeben ist, variiert erheblich zwischen unterschiedlichen Behörden. Hier helfen die offizielle Anerkennung einer Rassismusdefinition oder Erstellung eines Leitbildes zu Antirassismus, sowie eine stärkere Sichtbarmachung und Installation von Meldestellen und Beschwerdemanagement.

Der variierende Umgang mit Rassismus zeigt zugleich, dass es durchaus möglich ist, Rassismus in einer Institution zu bearbeiten und zu vermeiden.

Einordnung und Reflexion

Die Studie ist ein wichtiger Beitrag zur Rassismusforschung, da sie erstmals Erkenntnisse auf Grundlage einer umfassenden Datenbasis liefert und staatliche Institutionen systematisch erforscht hat. In der Studie wurde Rassismus weniger als klar abgrenzbarer Gegenstand und stärker als analytische Perspektive verstanden, durch die gesellschaftliche und institutionelle Verhältnisse untersucht werden können. Das ist ein großer Fortschritt für das Forschungsfeld. Die Erkenntnisse selbst sind jedoch nicht neu und geben in gewisser Weise auch Anlass zu Frustration und Ermüdung. Rassismusforschung hat es nicht leicht, in der gesellschaftlichen Debatte und der Politik gehört zu werden und ist häufig Delegitimierungsversuchen ausgesetzt. Es gab ein kurzes Fenster, in dem die Rassismusforschung mehr Aufmerksamkeit, Fördermittel und damit auch mehr Gehör gefunden hat (in Folge der rassistisch motivierten Taten in Halle (2019) und Hanau (2020)). Dieses Fenster schließt sich gerade wieder, ohne dass die Rassismusforschung in ausreichendem Maße institutionalisiert und in verschiedenen Forschungsdisziplinen verankert werden konnte.

Es gibt zwar die politische Absicht, Rassismus zu erkennen und zu „bekämpfen“, jedoch erscheint dies unter den Bedingungen der Kontinuität gesellschaftlicher Strukturen nicht wirksam möglich. Aus rassismuskritischer Perspektive funktioniert die Konstruktion eines Nationalstaats nicht ohne Rückgriff auf rassistische Kategorien zur Definition von Grenzen, Zugehörigkeit und Ausgrenzung. Rassismus kommt in einem Nationalstaat eine zentrale Bedeutung zu: Wenn sich die Nation einer Krise ausgesetzt sieht, funktioniert Rassismus (der Rückgriff auf Rasse-Konstruktionen) als Instrument, die Nation zusammenzuhalten. Unter dem Eindruck von Krisen und Druck halten nicht demokratische Werte die Gesellschaft zusammen, sondern Rassismus, um nationale Zugehörigkeit zu generieren. Dies zeigt sich insbesondere bei Themen wie Flucht und Migration, lässt sich aber auch in anderen westlichen Demokratien mit dem Erstarken rechtspopulistischer und (extrem) rechter Politik beobachten. Rassismus in bestehenden Routinen, Verordnungen und Praktiken staatlicher Institutionen dienen folglich der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Nationalstaates und der Bewahrung des eigenen Selbstbildes (als Verwalter des Nationalstaates).

1. Aus dieser Perspektive lassen sich die Erkenntnisse der InRa-Studie wie folgt kommentieren:
2. Über wiederholten Rückgriff auf Rassekonstruktionen stellen Institutionen ihre Funktionalität und Dignität sicher (z. B. über eine monolinguale Identität durch die Beharrung auf Deutsch als Behördensprache).
3. Es lassen sich bestimmte Typen von Abwehrreaktionen beobachten, obwohl wir uns derzeit (noch) in einem Fenster eines programmatisch verordneten antirassistischen Kontexts befinden (das sich gerade schließt). Diese Abwehrformen sollen eingehender untersucht werden, z. B. mithilfe psychoanalytischer Begriffe wie Verleugnung, Projektion, Trotz und Rationalisierung als möglicher Heuristik.
4. Der Rückgriff auf Rassismus, der sich in allen Behörden, jedoch in unterschiedlichem Ausmaß findet, wird vollzogen, wenn bestimmten Entscheidungen die Sachgrundlage fehlt, sie aber dennoch getroffen werden. Rassismus ist die Grundlage für Entscheidungen, die einer Rechtsgrundlage entbehren. Die „Vermeidung von Ungleichbehandlung“, die als

Handlungsempfehlung aufgeführt ist, ist und darf keine Empfehlung sein: sie muss als rechtlicher und menschenrechtlicher Anspruch gelten.

5. Die Faschisierung der Gesellschaft schreitet voran, keineswegs nur am rechten Rand. Institutionen stehen eigentlich in einem Spannungsverhältnis zwischen den Interessen partikularer Gruppen, die Macht ausüben auf der einen und dem Schutz von Menschenrechten und bürgerlichen Freiheiten auf der anderen Seite. Dieses Spannungsverhältnis löst sich zunehmend zu Gunsten der Interessen partikularer Gruppen auf. Und um diese Gruppen zu definieren, werden Humandifferenzierungen mehr und mehr normalisiert und legitimiert. Dies lässt sich in der Abschottung der EU und dem Sterben an den EU-Außengrenzen erkennen: Dass Menschen im Mittelmeer zum „Schutz europäischer Nationalstaaten“ sterben, erscheint nicht moralisch verwerflich, sondern legitim.

Institutionen müssen sich aktiv und bewusst für die rassismuskritische Perspektive auf sich selbst entscheiden.

Reaktionen und Formen von Rassismus

Wie war die Reaktion der Behörden auf die Studie? Kann unbewusster Rassismus ein Anknüpfungspunkt für präventive Bildungsarbeit sein? Welche Formen von Rassismus lassen sich erkennen?

Die Reaktion von Behörden auf die Studie war sehr unterschiedlich. Manche haben die Anfrage zur Studie sehr begrüßt und standen der Befragung sehr offen gegenüber. Andere wiederum zeigten sich verschlossener und waren weniger kooperativ, weil sie Rassismus in ihrer Behörde nicht als Problem definierten. Die Voraussetzung für eine positive Reaktion auf die Anfragen von InRa war die grundlegende Anerkennung, dass Rassismus in Institutionen existieren kann und der Wille bestand, dies zu problematisieren.

Offener und expliziter Rassismus war weniger zu beobachten. Häufiger trat er in verschleierte, impliziten Formen auf. So ließen sich Formen von Rassismus indirekt in bestimmten Argumentationsweisen und Erzählmustern zu Entscheidungen oder Klient:innen erkennen. Diese Formen können bewusst aber auch unbewusst sein. So kann eine Ungleichbehandlung, wie z. B. unterschiedliche Anforderungen für Kenntnisse der deutschen Sprache oder der Vorlage von Dokumenten, ein Erkennungszeichen für Rassismus als verstecktes Entscheidungskriterium sein (Bsp. Unterschiede im Umgang mit ukrainischen und syrischen Kriegsgeflüchteten). Ungleichbehandlungen werden oft vage mit bestimmten „Erfahrungswerten“ mit den Personengruppen gerechtfertigt.

Vergleich von Institutionen

In Ordnungsbehörden ist ein leicht höheres Maß an Rassismus erkennbar als in anderen Behörden. Auch hat die Studie seitens Ordnungsbehörden (Polizei, Zoll) stärkere Abwehrhaltungen erfahren. Dies ist insofern problematisch, als es genau die Behörden sind, bei denen von Rassismus betroffene Personen Diskriminierungen melden müssen. Sie unterlassen dies jedoch in vielen Fällen eben auch aus Sorge vor erneuter Diskriminierung oder Misstrauen.

Relevanter noch als die Unterschiede zwischen Behördentypen ist das räumliche und politische Umfeld, das in die Institutionen hineinwirkt. So hat die politische Leitung eines Bundeslandes mehr Einfluss auf die politische Kultur und Grundhaltung einer Behörde: Wenn Rassismus auf der Ebene der politisch Verantwortlichen nicht konsequent problematisiert wird, zeigt sich dies auch in der behördlichen Struktur bis auf die untersten Ebenen. Hier kann man deutliche Unterschiede zwischen Bundesländern erkennen.

Auch der gegenwärtige politische Diskurs zu bestimmten Themen spielt in Behördenentscheidungen mit hinein. Es lässt sich ein Muster erkennen, in dem der politische Diskurs zu mehr rassistisch motivierten Behördenentscheidungen führen kann.

Reaktionen auf die Studie und Zukunftsaussichten

Obwohl InRa bereits Ende 2024 beendet war, erschien der Bericht erst im Februar 2025. Die auf die Veröffentlichung folgende Kritik an der Datenerhebung kann als typische Abwehrreaktion bewertet werden: Ist man mit den Ergebnissen nicht zufrieden, zieht man die Wissenschaftlichkeit in Frage. Methodenkritik innerhalb der Forschung ist essentiell im Selbstverständnis von Wissenschaft, jedoch bestand das Forschungskonsortium aus vielen etablierten und renommierten Forschenden mit ausgewiesener Expertise und Erfahrung, speziell eben auch in der Methodenforschung.

Der Widerspruch zwischen Rassismuskritik und dem Nationalstaat lässt sich nicht aufheben. Jedoch müssen wir Demokratie immer auch als Rassismuskritik verstehen: Demokratie ohne Rassismuskritik ist keine Demokratie. Rassismus lässt sich nicht auf das Fehlverhalten einzelner, moralisch problematischer Personen reduzieren. Sowohl Rassismus als auch die Abwehrreaktionen sind strukturell und damit muss sich eine Demokratie ernsthaft auseinandersetzen.

Rassismuserfahrungen von Betroffenen sind ein wichtiges Wissen über Institutionen und deren Strukturen und müssen eben als solches Wissen von Institutionen mit einbezogen werden. Das Erfahrungswissen der von Rassismus betroffenen Personen lehrt uns viel über institutionelle Strukturen. Daher muss Rassismuskritik Bestandteil demokratischer Verhältnisse werden, in denen Betroffene mit ihren Erfahrungen einbezogen und beteiligt werden.

Das politische Gelegenheitsfenster schließt sich zunehmend. Rassismuskritische Forschung muss zwingend in den universitären Regelstrukturen grundständig verankert werden, um unabhängig von kurzfristigen Fördermitteln und politischen Konjunkturen zu sein.

Rassismuskritische Präventionsarbeit

Die Auswirkungen von Rassismus und Diskriminierung auf die Betroffenen sind sehr vielfältig und schwerwiegend. Sie sind jedoch keineswegs mit Radikalisierung gleichzusetzen oder auf diese mögliche Folge zu reduzieren. Bei Radikalisierung wirken viele biografische, soziale, psychische und gruppendynamische Faktoren zusammen. Diskriminierungserfahrungen können dabei ein Faktor von mehreren sein, die in einen individuellen Radikalisierungsprozess hineinwirken. Entsprechend darf Radikalisierungsprävention nicht auf die Bearbeitung von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen verengt werden. Umgekehrt dürfen Rassismus und Rassismuserfahrungen nicht nur behandelt werden, um Radikalisierung oder gesellschaftliche Konflikte zu verhindern.

Eine diskriminierungskritische Brille ist jedoch auch in der Präventionsarbeit wichtig, um solche Erfahrungen und Wahrnehmungen bearbeitbar zu machen. Islamistische Gruppen instrumentalisieren Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen zu Mobilisierungszwecken und bieten Betroffenen mit ihrer Ideologie alternative Zugehörigkeitsangebote an. Dies wird an den Beispielen des Mordes an Marwa El-Sherbini während einer Gerichtsverhandlung in Dresden 2009 sowie nach dem Anschlag von Hanau deutlich. Die rassistische Motivation der Täter wurde in der öffentlichen Debatte nur unzureichend berücksichtigt. Dies verstärkte bei vielen muslimischen/muslimisch-gelesenen Menschen den Eindruck, dass die Gesellschaft Rassismus und die dadurch bestehende Bedrohung für Betroffene nicht anerkennt. So konnten islamistische Akteure mit ihren Opfernarrativen anknüpfen. Hier finden wir ein Zusammenspiel von (fehlendem) Umgang mit Rassismus und Diskriminierungserfahrungen und dessen potenzieller Rolle in Radikalisierungsprozessen. Erfahrungen von Ausgrenzung, Abwertung, Gewalt und Nichtzugehörigkeit können die Distanzierung von gesellschaftlichen Institutionen sowie die Suche nach alternativen Gemeinschafts- und Selbstwirksamkeitsangeboten begünstigen.

Der Abwendung von der Gesellschaft hin zu möglicherweise extremistischen Gruppen liegt eine Wut über die eigenen Erfahrungen und die Hilflosigkeit zugrunde. Extremistische Narrative verfangen allerdings oft nicht nachhaltig, da die Wut der meisten von Rassismus Betroffenen auf eine gleichberechtigte Teilhabe an der demokratischen Gesellschaft abzielt. Sie streben eben nicht nach einer Abschaffung der Demokratie zugunsten einer islamistischen Gesellschaft der Ungleichwertigkeit, sondern sie möchten mit den gleichen Rechten und Privilegien in der demokratischen Gesellschaft leben.

Institutionen müssen also selbst einen Raum schaffen, in dem rassistische Diskriminierungserfahrungen besprechbar gemacht wird, damit Betroffene – insbesondere junge Menschen – an die Institutionen anknüpfen können und sich gesehen und gehört fühlen. Teilhabe sowie die Reflexion und Problematisierung von Rassismus muss ein intrinsischer Anspruch aller Institutionen sein. Dies gilt in besonderem Maße für Schulen aufgrund ihres Teilhabe- und Bildungsauftrags, um junge Menschen mit ihren Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen pädagogisch aufzufangen.

Instrumentalisierung auf sozialen Medien

Wie Betroffenheit von rassistischer Diskriminierung von islamistischen Akteur:innen instrumentalisiert wird, zeigt eine Analyse im Rahmen des Basismonitorings im Auftrag der Bundeszentrale für politische Bildung. Hier wurde Content aus islamistischen Kreisen in den Kommunikationsräumen TikTok und YouTube untersucht.

In den Inhalten auf den sozialen Medien sind Diskriminierungserfahrungen von Muslim:innen und Rassismus zentrale Themen, mit denen online Empörungsspiralen gezielt ausgelöst und bedient werden. Hier geht es z. B. um die Ungleichbehandlung von Geflüchteten aus muslimischen Ländern im Vergleich zu Geflüchteten aus der Ukraine, um Rassismus und Diskussionen im Fußball (wie bspw. die Debatten um Antonio Rüdiger), Kopftuchverbote, Diskriminierungen auf dem Arbeits- und dem Wohnungsmarkt, sowie Aussagen von Politiker:innen, insbesondere von rechten und konservativen

Parteien. Mit den Themen werden Aufmerksamkeitspeaks generiert. Dabei lässt sich ein Muster des In-Erinnerung-Rufens beobachten: Bereits (länger) zurückliegende Debatten oder Vorfälle werden im Zusammenhang mit aktuellen Diskussionen erneut besprochen, um so an die gängigen Opfernarrative anzuknüpfen.

Auch wenn immer wieder starke Aufmerksamkeitspeaks entstehen, wird Rassismus dennoch in relativ wenigen Videos auf YouTube und TikTok behandelt. Von 47.000 Videos auf YouTube befassen sich im letzten Untersuchungszeitraum 1.500 mit Rassismus. Auf TikTok sind es 800 von 27.000. Andere Themen zum Islam, Gender, Diffamierung von Christ:innen und Angriffe auf Medien und Polizei stellen 90 Prozent des Contents. Diskriminierung und Rassismus sind zwar keine Dauerthemen in den sozialen Medien. Doch trotz ihrer geringen Anzahl erzeugen diese Beiträge eine hohe Reichweite und starke Empörungswellen. Die Verbreitung der Inhalte ist sowohl geprägt durch ideologische Interessen als auch durch die Logiken der Plattformökonomie. In den untersuchten Kommentarspalten unter den Beiträgen fanden kaum offene Diskussionen oder Aushandlungsprozesse statt. Stattdessen dominierten polarisierte Auseinandersetzungen zwischen islamistisch und rechtspopulistisch orientierten Gruppen. Differenzierte Beiträge und Verständnisfragen wurden dagegen von besonders lauten Positionen überlagert.

Herausforderungen für die Präventionsarbeit

Diskriminierungskritische Ansätze stehen heute häufig in der Kritik. Sie sehen sich dem Vorwurf ausgesetzt, indirekt islamistische Opfernarrative zu bestätigen und damit islamistische Inhalte zu befördern. Dieser Vorwurf bezieht sich vor allem auf die Verwendung von Begriffen wie „anti-muslimischer Rassismus“ oder „struktureller Rassismus“. Islamistische Propaganda unterstellt westlichen Gesellschaften, sie würden einen weltweiten Kampf gegen Muslim:innen führen und sie in ihren Ländern mit „muslimfeindlicher“ Politik systematisch diskriminieren und verfolgen. Kritiker:innen sehen daher eine narrative Brücke zwischen diskriminierungskritischen und post-kolonialen Präventionsansätzen auf der einen und islamistischer Propaganda auf der anderen. Eine Schwierigkeit, so berichtet eine Fachkraft, sei intersektionale Arbeit, die Patriarchats-, Rassismus- und Klassismuskritik miteinander verknüpft. Die Verbindung von kritischem Weißsein und kritischer Männlichkeit stoße gerade bei weißen cis-Männern auf Abwehrreaktionen. Ein gangbarer intersektionaler Ansatz, um die Verbindung zu leisten ohne starke Abwehrreaktionen auszulösen, bestünde darin, über die Förderung von Empathie und Reflexion von Privilegien zu arbeiten.

Die Präventionsarbeit sieht sich nicht erst seit dem erhöhten Druck auf ihre Arbeit einem Dilemma ausgesetzt, das sich auch aus einer zunehmenden Versicherheitlichung der Prävention ergibt. Diese Problematik spiegelt zwei Seiten einer Medaille wider: Zum einen wirken Präventionsangebote selbst potentiell stigmatisierend und können Diskriminierungsgefühle verstärken. Zugleich konnte die Präventionsarbeit dank eines pragmatischen Umgangs mit der Förderlogik für rassismuskritische Perspektiven geöffnet und muslimische Jugendarbeit, Antidiskriminierungsarbeit und Professionalisierung gestärkt werden. So wurde auch erst die InRa-Studie möglich: Nicht, weil es ein generelles, menschenrechtsorientiertes Anliegen des Staates war, Rassismus in Institutionen zu erforschen. Sondern, weil sich durch eine Häufung von Gewaltfällen das Problem des gesellschaftlichen Rassismus nicht mehr ignorieren ließ und die darauffolgende öffentliche Debatte ein Gelegenheitsfenster eröffnete, das eine solche Studie opportun werden ließ.