

HOCHSCHULE DÜSSELDORF  
FACHBEREICH SOZIAL- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

**Bachelor-Thesis zum Thema  
„Wahrnehmung von und Umgang mit Rassismus im  
Arbeitsalltag von Sozialarbeiter\*innen of Color“**

**Erstprüfer:**

**M.A. Bora Tan**

**Zweitprüferin:**

**Prof. Dr. Susanne Spindler**

Vorgelegt von:

Hannah Herrnkind

Matrikelnummer: XXXXXXXXXX

Sozialarbeit/Sozialpädagogik

Wintersemester 2022/23

Düsseldorf, 29.11.2022

# Inhaltsverzeichnis

## Abkürzungsverzeichnis

## Anmerkungen

1. Einleitung	1
2. Begriffsbestimmungen	2
2.1. Rassismusdefinition	2
2.2. Die Profession der Sozialen Arbeit	2
2.3. Sozialarbeiter*innen of Color	5
3. Theoretische Grundlagen	7
3.1. Rassismus in Deutschland	8
3.1.1. Entstehung von Rassismus	8
3.1.2. Rassismus heute	11
3.1.3. Auswirkungen von Rassismus	16
3.1.4. White Fragility – Die Schwierigkeit über Rassismus zu sprechen	18
3.2. Rassismus in der Sozialen Arbeit	19
3.2.1. Rassismus im Studium der Sozialen Arbeit	19
3.2.2. Rassismus in der Sozialen Arbeit	20
3.2.3. Sozialarbeiter*innen of Color und Rassismus im Arbeitsalltag	23
4. Forschungsdesign	27
4.1. Forschungsethik und meine Rolle als <i>weiße</i> Forscherin	28
4.2. Forschungsmethode	31
4.3. Erhebungsmethode mittels Interviews	31
4.4. Durchführung und Transkription	32
4.5. Auswertungsmethode	33
5. Ergebnisdarstellung	34
5.1. Die Interviewpartner*innen	35
5.2. Institutionelle Strukturen	37
5.3. Rassismuserfahrungen	37
5.4. White Fragility – Schwierigkeiten beim Sprechen über Rassismus	42

5.5. Auswirkungen von Rassismus	45
5.6. Umgangsstrategien mit Rassismus	45
5.7. Wünsche	47
6. Diskussion und Interpretation	48
6.1. Formen und Strukturen des Rassismus im Arbeitsalltag von Sozialarbeiter*innen of Color	48
6.2. Wahrnehmung von und Umgang mit Rassismuserfahrungen	51
7. Fazit und Ausblick	54
Alphabetisch geordnetes Literaturverzeichnis	57
Anhang	I

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

## Abkürzungsverzeichnis

Aufl.	Auflage
BIPoC	Black, Indigenous and People of Color
Bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
DBSH	Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V.
ebd.	ebenda
et al.	und andere
f.	folgende
ff.	fortfolgende
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
FeMigra	Feministische Migrantinnen, Frankfurt (Kollektiv)
Hrsg.	Herausgeber*in
IDA	Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassism usarbeit
IFSW	International Federation of Social Workers
o.J.	ohne Jahr
PoC	People of Color
NRW	Nordrhein-Westfalen
vgl.	vergleiche

## Anmerkungen

In dieser Arbeit verwende ich den Begriff „People of Color“ (PoC) für Menschen, die von sich selbst sagen, dass sie Rassismuserfahrungen machen. Der Begriff ist eine positive Selbstbezeichnung und hat seinen Ursprung in der Black-Power-Bewegung in den USA Ende der 1960er Jahre (Migrationsrat Berlin, 2020).

Schwarz ist eine politische Selbstbezeichnung, deswegen wird der Begriff in der vorliegenden Arbeit immer großgeschrieben. Die Bezeichnung bezieht sich nicht auf ein Aussehen, sondern auf eine gemeinsame Position in der Gesellschaft und damit auch auf gemeinsame Erfahrungen. „Politische Selbstbezeichnungen sind aus einem Widerstand entstanden und stehen bis heute für die Kämpfe gegen diese Unterdrückungen und für mehr Gleichberechtigung.“ (Migrationsrat Berlin, 2020, Abs. 1).

Des Weiteren verwende ich den Begriff „*weiß*“, der in meiner Arbeit klein und kursiv geschrieben wird. So wird markiert, dass es sich nicht nur um eine Farbe, sondern um eine soziale Kategorie handelt. *Weiß*-Sein bezeichnet eine gesellschaftliche Norm, die meist nicht benannt wird und die mit Privilegien und Macht verbunden ist. *Weiß*e Menschen haben beispielsweise das Privileg, sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen. Sie haben wegen ihres *weiß*-Sein leichtere Zugänge zum Arbeitsmarkt, zum Wohnungsmarkt, zur Gesundheitsversorgung und politischer Teilhabe als People of Color (ebd.).

An dieser Stelle ist es wichtig anzumerken, dass ich diese Arbeit aus meiner Position als *weiße* Autorin und Forscherin verfasse. Dies bedeutet, dass ich selbst keine Rassismuserfahrungen gemacht habe und mir im gesellschaftlichen System, bezogen auf rassistische Strukturen, eine Machtposition zukommt. Ein Teil der Arbeit wird daher die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als *weiße* Forscherin sein. Es wird anerkannt, dass diese Rolle nicht neutral ist und die Gefahr besteht, in der Arbeit Machtstrukturen zu reproduzieren. Durch die Auseinandersetzung mit der eigenen Machtposition und das Einbeziehen von People of Color in die Entwicklung der Forschungsfragen und die Auswertung, soll das Reproduzieren rassistischer Machtstrukturen so gut wie eben möglich eingegrenzt werden.

Die Verwendung des Gendersternchen (\*) in dieser Arbeit soll die Vielzahl der geschlechtlichen Identitäten in unserer Gesellschaft widerspiegeln (Gäckle, 2021, S. 10).

## 1. Einleitung

In dieser Bachelor-Thesis möchte ich der Frage nachgehen, welche Rassismuserfahrungen Sozialarbeiter\*innen of Color in NRW in ihrem Arbeitsalltag machen und wie damit umgegangen wird. Ich werde in der Thesis nicht untersuchen, ob es überhaupt Rassismus in der Sozialen Arbeit gibt. Rassistische Strukturen durchziehen alle Teile der Gesellschaft. Oder um es mit den Worten von Tupoka Ogette zu sagen: „Wir sind in einer Welt aufgewachsen, der seit über dreihundert Jahren Rassismus tief in den Knochen steckt. So tief, dass es keinen Raum gibt, in dem er nicht zu finden ist.“ (Ogette, 2021, S. 53) Somit ist die Institution der Sozialen Arbeit auch kein Rassismus-freier Raum. Mein Interesse liegt vielmehr darin herauszufinden, in welcher Form Erfahrungen von Rassismus gemacht werden, ob und wie dieser Rassismus wahrgenommen wird und wie der Umgang damit verläuft.

Nachdem bereits einige wenige Forschungen den Rassismus *weißer* Sozialarbeiter\*innen gegenüber ihren Klient\*innen beleuchten (Heite, Textor & Tischhauser, 2021, S.7 ff.), möchte ich nun spezifischer auf die Erfahrungen der Sozialarbeiter\*innen of Color eingehen und ihre Beobachtungen zum Thema Rassismus erfahren. Hierzu gibt es bisher nur wenige Forschungen. Daher gehe ich davon aus, dass durch meinen Forschungsansatz neue spannende Sichtweisen zum Thema Rassismus in der Sozialen Arbeit gewonnen werden können.

Besonders interessant für meine Arbeit finde ich die Frage, ob Sozialarbeiter\*innen of Color spezifische Formen von Rassismus erfahren, die sich auf ihren Standpunkt und ihre professionelle Rolle beziehen. Um das herauszufinden, wird mit Hilfe der Forschung untersucht, wie die Beziehungen zwischen Sozialarbeiter\*innen of Color und ihren *weißen* Kolleg\*innen, Klient\*innen und Vorgesetzten verlaufen. Neben dieser Frage werden auch institutionelle Aspekte der Diskriminierung durch die Forschung beleuchtet. So liegen auch Fragen nach Ausbildung und Zugängen zum Beruf im Forschungsinteresse. Außerdem zielen weitere Fragen darauf ab, herauszufinden, ob die jeweiligen Träger, bei denen die Befragten arbeiten, divers aufgestellt sind, ob Mitarbeitende zum Thema Rassismus fortgebildet werden oder ob es Beschwerdestellen für Betroffene gibt. So können strukturelle Probleme durch die Sichtweisen der Befragten besser offengelegt werden. Schließlich wird in der Forschung nach möglichen Umgangsformen und Lösungsansätzen gefragt. Dabei muss erwähnt werden, dass die Frage nach Lösungsansätzen nicht implizieren soll, dass Sozialarbeiter\*innen of Color die Verantwortung für das Lösen rassistischer Schief lagen tragen. Es geht lediglich um ihre Perspektiven und Einschätzungen, die gewinnbringend in die zukünftige Entwicklung von Lösungsansätzen einfließen können.

Um eine Grundlage für die Auseinandersetzung mit Rassismus in der Sozialen Arbeit zu schaffen, werden zunächst wichtige Begriffe geklärt. Dabei wird die Soziale Arbeit als Institution

vorgelegt. Im Anschluss wird eine tiefe Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus vorgenommen. Dabei beginne ich mit der Geschichte des Rassismus, erläutere dann seine Formen und Auswirkungen und beschreibe schließlich die Schwierigkeiten, die beim Sprechen über Rassismus aufkommen. In einem weiteren Abschnitt werden bisherige Erkenntnisse zu Rassismus in der Sozialen Arbeit zusammengetragen. Im Anschluss wird beschrieben, wie ich bei meiner Forschung vorgegangen bin. Dazu wird eine Reflexion der eigenen Position als *weiße* Forscherin vorgenommen. Danach stelle ich die Forschungsergebnisse dar, analysiere diese in Hinblick auf die Formen des Rassismus, die Wahrnehmungen von Rassismus und den Umgang mit Rassismus im Arbeitskontext von Sozialarbeiter\*innen of Color. Schließlich wird die Arbeit durch ein Fazit und einen Ausblick abgeschlossen.

## **2. Begriffsbestimmungen**

Zunächst sollen einige für die Arbeit wichtige Begriffe näher definiert werden, um ein besseres Verständnis für die in der Thesis behandelten Themen zu ermöglichen.

### **2.1. Rassismusdefinition**

Prof. Dr. Maisha Maureen Auma definiert Rassismus folgendermaßen:

„Rassismus lässt sich als ein Diskriminierungsmuster und Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse beschreiben. In modernen Gesellschaften sind es vor allem kulturelle Merkmale, über die Menschen abgewertet und ausgeschlossen werden. Das hat Auswirkungen auf die Wahrnehmung von Chancen und die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Integration der Betroffenen.“ (Auma, 2017).

Rassismus ist somit strukturell in der Gesellschaft verankert und kann nicht allein auf persönliche Meinungen und individuelle Vorurteile reduziert werden (Auma, 2018, S. 11). Das bedeutet auch, dass Aussagen und Handlungen einzelner Menschen rassistisch sein können, selbst wenn es nicht so intendiert ist (Ogette, 2022, S. 63f.).

Diese kurze Definition soll verdeutlichen, dass Rassismus kein Problem am Rande der Gesellschaft ist, sondern uns alle betrifft. Eine Auseinandersetzung mit Rassismus innerhalb der Sozialen Arbeit ist also angemessen und sogar notwendig. Der Versuch einer solchen Auseinandersetzung wird in dieser Arbeit gemacht. Ein tieferer Einstieg in das Thema Rassismus folgt im Kapitel 3.1.

### **2.2. Die Profession der Sozialen Arbeit**

Da in dieser Arbeit nach den Erfahrungen von Sozialarbeiter\*innen of Color im Kontext ihres Berufsalltags gefragt wird, sollte zunächst geklärt werden, wie sich die Profession der Sozialen Arbeit definieren lässt, was professionelle Sozialarbeitende für Kompetenzen haben sollten und was ethische Grundsätze der Sozialen Arbeit sind. Ein besonderer Fokus der Forschungsarbeit liegt darauf, wie die Sozialarbeiter\*innen of Color im Ausüben ihrer Profession bzw. in

ihrem fachlichen Handeln durch einen rassistisch normierten Berufsalltag eingeschränkt werden. Dabei muss auch das Verhalten der *weißen* Kolleg\*innen und Vorgesetzten in ihren Rollen als professionelle Sozialarbeiter\*innen hinterfragt werden.

Die International Federation of Social Workers (IFSW) hat im Jahr 2014 eine internationale Definition von Sozialer Arbeit aufgestellt. Grundlage der Definition sind die verschiedenen Verständnisse der Profession von den Mitgliedsorganisationen aus 116 Staaten. Die darauf basierende deutschsprachige Übersetzung des Deutschen Berufsverbandes für Soziale Arbeit e.V. (DBSH) lautet wie folgt:

„Soziale Arbeit fördert als praxisorientierte Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen, soziale Entwicklungen und den sozialen Zusammenhalt sowie die Stärkung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen. Die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit. Dabei stützt sie sich auf Theorien der Sozialen Arbeit, der Human- und Sozialwissenschaften und auf indigenes Wissen. Soziale Arbeit befähigt und ermutigt Menschen so, dass sie die Herausforderungen des Lebens bewältigen und das Wohlergehen verbessern, dabei bindet sie Strukturen ein.“ (DBSH, 2016, S. 2).

Tätigkeitsbereiche der Sozialen Arbeit sind u.a. „Beratung, Bildung, Erziehung, Organisationsberatung, Personalentwicklung, Training und Vertretung“ (DBSH, 2009, S. 22).

Laut Definition ist die Soziale Arbeit also einerseits eine praxisorientierte Profession und stützt sich andererseits auf wissenschaftliche Grundlagen sowie ethische Prinzipien. Demnach bezieht sich meine Forschung zu Sozialarbeiter\*innen of Color auf Personen, die in einem der oben genannten Berufsfelder der Sozialen Arbeit tätig sind. Die Befragten Sozialarbeiter\*innen verfügen aufgrund ihres Studiums über ein bestimmtes Spezialwissen, das sich auf Theorien der Sozialen Arbeit, der Human- und Sozialwissenschaften stützt und sie orientieren sich im besten Fall an Prinzipien sozialer Gerechtigkeit. Laut Definition der Sozialen Arbeit (siehe oben) stützen sich die Profession und ihre Wissenschaft außerdem auf sogenanntes „indigenes Wissen“. Dieser aus der englischen Version übernommene Begriff („indigenous knowledge“) spielt laut Kommentar des DBSH darauf an, dass der Sozialen Arbeit „nicht nur spezifische Praxiserfahrungen und westliche Theorien zugrunde liegen“ (DBSH, 2014a, S. 3). Als Teil des Kolonialerbes, so der DBSH, werden nicht westliche Theorien oft abgewertet und abgetan. Dem soll die Definition entgegenstehen. Inwiefern „nicht westliche Theorien“ und „nicht westliches Wissen“ in der Praxis der Sozialen Arbeit tatsächlich eine Rolle spielen und ob Sozialarbeiter\*innen im Berufsalltag dem Anspruch dieser Definition entsprechen, ist eine spannende Frage im Kontext dieser Forschungsarbeit. Weil die Forschung sich damit beschäftigt, auf welche Weise rassistische Machtstrukturen den Arbeitsalltag von Sozialarbeiter\*innen of Color beeinflussen, ist es von Interesse danach zu fragen, welche Wissensbestände und Diskurse in ihrer Berufspraxis als normativ gelten.



Nachdem nun die Profession der Sozialen Arbeit kurz definiert wurde, werden im Folgenden einige Kompetenzen zusammengefasst, die Sozialarbeitende besitzen sollten. Laut DBSH ist eine wichtige Kompetenz das Zurückgreifen auf wissenschaftliche Methoden und das Nutzen dieser Methoden, um eigene Erfahrungen und Kenntnisse aufzuarbeiten (DBSH, 2014b, S. 33). Das heißt Sozialarbeitende sollten ihr eigenes professionelles Handeln mit Hilfe von wissenschaftlichen Methoden reflektieren. Diese Kompetenz, oder das Fehlen dergleichen, ist im Hinblick auf eine rassismussensible Soziale Arbeit von großer Bedeutung. Laut DBSH sollen die Professionsangehörigen ihren Berufskolleg\*innen in den unterschiedlichen Aufgaben mit Wertschätzung und Anerkennung begegnen (DBSH, 2014b, S. 34). Eine regelmäßige Selbstreflexion ist geboten, um einen guten Umgang mit Kolleg\*innen zu gewährleisten. Dazu müssen Sozialarbeiter\*innen sich entsprechend mit dem Thema Rassismus und den eigenen Verstrickungen in Macht- und Ungleichheitsverhältnisse auseinandersetzen.

Auch die ethischen Prinzipien, nach denen Sozialarbeiter\*innen sich richten sollen, weisen in eine rassismus- und machtkritische Richtung. So fordert der DBSH in seinen berufsethischen Prinzipien, dass Professionsangehörige jegliche diskriminierenden Formulierungen vermeiden und zwischen prüfbaren Fakten, eigenen Beobachtungen und Fremdbeobachtungen sowie zwischen Hypothesen und Erklärungen bzw. Deutungen unterscheiden sollen (DBSH, 2014b, S. 34). Die IFSW fordert außerdem in der Erklärung ethischer Grundsätze der globalen Sozialarbeit die Bekämpfung von Diskriminierung und institutioneller Unterdrückung:

„Sozialarbeiter stellen Diskriminierung in Frage, die Alter, Leistungsfähigkeit, Familienstand, Klasse, Kultur, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Sprache, Nationalität (oder deren Fehlen), Meinungen, andere körperliche Merkmale, körperliche oder geistige Fähigkeiten umfasst, aber nicht darauf beschränkt ist, politische Überzeugungen, Armut, Rasse, Beziehungsstatus, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, sozioökonomischer Status, spirituelle Überzeugungen oder Familienstruktur.“ (IFSW, 2018)

Demzufolge sollte sich jede\*r Sozialarbeiter\*in mit verschiedenen Diskriminierungsformen beschäftigen und einen kritischen und sensiblen Umgang mit anderen Menschen im Arbeitsalltag entwickeln. Dabei spielt sowohl die Aneignung von fachspezifischem Wissen (als Teil der Profession) als auch die Selbstreflexion der eigenen Position in Bezug auf Machtstrukturen eine wichtige Rolle. Es stellt sich die Frage, inwiefern professionelle Sozialarbeiter\*innen diese ethischen Prinzipien in der Praxis umsetzen.

Heike Beck formuliert in ihrem Aufsatz „Wir diskriminieren nicht – wir studieren doch Soziale Arbeit“ bereits den Verdacht, dass die oben genannten hohen moralischen Ansprüche, die an Sozialarbeiter\*innen gestellt werden, deren Auseinandersetzung mit eigenem Fehlverhalten und eigenen Vorurteilen eher blockieren, statt diese aktiv voranzutreiben (Beck, 2015, S. 27ff.) Das Aufrechterhalten eines positiven Selbstbildes ist für viele Sozialarbeiter\*innen so wichtig, dass eine kritische Selbstreflexion verhindert wird (ebd., S. 27ff.). Dies gilt auch und vielleicht

besonders für die Selbstreflexion *weißer* Sozialarbeiter\*innen bezogen auf rassistische Verhaltensweisen gegenüber ihren Kolleg\*innen. Der Frage inwiefern das Ansprechen und Bearbeiten des Themas Rassismus im Berufsalltag von Sozialarbeiter\*innen of Color erschwert ist, wurde in der Forschungsarbeit nachgegangen.

Sozialarbeiter\*innen of Color haben in Bezug auf ihre Rolle als Sozialarbeitende eine gewisse Privilegierung bzw. einen besonderen Status. Sie verfügen über einen Studienabschluss und eine bestimmte berufliche Position. Auf einer intersektionalen<sup>1</sup> Ebene gesehen sind sie so gegebenenfalls weniger durch Faktoren wie Armut oder einen geringen Bildungszugang betroffen oder haben diese Hürden bereits aus eigener Kraft überwunden. Auch andere rassistische Ausschlusskriterien wie z.B. die schwierige Anerkennung ausländischer Abschlüsse (vgl. Prasad, 2020, S. 159), rassistische Ausgrenzungen in der Hochschule (vgl. Amiri, 2020, S. 69ff.) und aufenthaltsrechtliche Beschränkungen, wie beispielsweise ein Beschäftigungsverbot (§ 4a Abs. 4 AufenthG) haben Sozialarbeiter\*innen of Color entweder überwunden oder sie waren nicht mit allen von diesen Hürden konfrontiert. Insofern ist der Status von Sozialarbeiter\*innen of Color ein Raum der Möglichkeiten. Das Erreichen dieser Position könnte auch als Hinweis darauf gewertet werden, dass die Sozialarbeiter\*innen of Color eine gewisse Resilienz (d.h. psychische Widerstandskraft) besitzen. Obwohl Sozialarbeiter\*innen of Color in diesen Hinsichten Hürden überwinden konnten, um Zugänge zu sozialen Ressourcen (Bildung, Beruf, Status) wahrzunehmen, heißt dies nicht, dass sie in ihrer beruflichen Position als Sozialarbeiter\*innen keine Diskriminierungen oder Ausschlüsse mehr erfahren. Da Rassismus als Struktur die ganze Gesellschaft und somit auch Institutionen der Sozialen Arbeit durchzieht (Ogette, 2021, S. 53), ist davon auszugehen, dass Rassismuserfahrungen auch im Berufsleben von Sozialarbeiter\*innen of Color eine Rolle spielen. So liegt die Vermutung nahe, dass die Zugänge und Privilegien die Sozialarbeiter\*innen of Color in ihrer beruflichen Position erleben, an bestimmte Bedingungen geknüpft sind und somit nicht ohne Einschränkungen erlebt werden können.

### **2.3. Sozialarbeiter\*innen of Color**

In dieser Arbeit wird der Begriff Sozialarbeiter\*innen of Color verwendet. Er ist angelehnt an den Begriff „People of Color“, der als positive Selbstbezeichnung für rassistisch unterdrückte Menschen entstand (Ogette, 2021, S.77). Hier wird die Bezeichnung People of Color verbunden mit dem Begriff der Sozialarbeiter\*innen. Dadurch werden die zwei zentralen Aspekte der Forschungsarbeit angesprochen. Es geht um qualifizierte Fachkräfte, die sich in einem Arbeitsalltag rassistischer Normalität bewegen.

---

<sup>1</sup> Der Begriff Intersektionalität „ist abgeleitet von dem englischen Wort für ‚Kreuzung‘ (intersection). Dazu hat [Kimberly] Crenshaw das Bild der Straßenkreuzung gewählt, die den Mittelpunkt bildet, an dem verschiedene Erfahrungen von Diskriminierung zusammentreffen und sich gegenseitig verstärken. Die von Ausgrenzung betroffene Person steht in der Mitte der Kreuzung, wo sie ein hohes Unfallrisiko hat, besonders verletzlich und schutzbedürftig ist, ohne dass ihre Situation auf einfache Gründe oder eigenes Verschulden zurückgeführt werden kann.“ (Janssen, 2022).

Doch auf wen bezieht sich der Begriff „People of Color“ genau? Der Politik- und Kulturwissenschaftler Kien Nghi Ha schreibt dazu:

„Als Begriff bezieht sich 'People of Color' auf alle rassifizierte (sic!) Menschen, die in unterschiedlichen Anteilen über afrikanische, asiatische, lateinamerikanische, arabische, jüdische, indigene oder pazifische Herkunft oder Hintergründe verfügen. Er verbindet diejenigen, die durch die weiße Dominanzkultur marginalisiert sowie durch die Gewalt kolonialer Tradierungen und Präsenzen kollektiv abgewertet werden. Auf diese Weise kann ein analytischer wie politischer Rahmen geschaffen werden, in dem sich Unterschiede, Gemeinsamkeiten sowie Überlagerungen unterschiedlicher Unterdrückungsverhältnisse und Ausbeutungszusammenhänge von People of Color in einem postkolonialen Kontext thematisieren lassen.“ (Ha, 2009, S. 53)

Besonders an dem Begriff People of Color ist, dass er verschiedene Personen unter dem Aspekt der gemeinsamen Erfahrung von Unterdrückung und Ausgrenzung verbindet. Dabei werden sie nicht wie z.B. bei dem Begriff „Migrationshintergrund“ anhand bestimmter Merkmale wie dem der Staatsbürgerschaft einer Kategorie zugeordnet. Den Begriff People of Color können verschiedene Menschen mit unterschiedlichen Historien und Zugehörigkeiten als Selbstbezeichnung verwenden.

Entstanden ist der Begriff in den späten 1960er Jahren in den USA durch die Black-Power-Bewegung. In dieser Zeit gab es in den westlichen Metropolen eine besonders starke internationalistische Solidarität gegenüber kolonialer Besatzung und imperialistischem Krieg (ebd., 2009, S. 52). In diesem Kontext entwickelte sich der Begriff People of Color zu einem politischen Kampfbegriff, der „rassistisch marginalisierte Communities und ihre Mitglieder über die Grenzen ihrer ›eigenen‹ ethnischen, nationalen, kulturellen und religiösen Gruppenzugehörigkeiten mobilisiert und miteinander verbindet.“ (ebd., 2009, S.52).

Angesichts der historischen Entstehung dieses Begriffs als Selbstbezeichnung von Menschen, die unter rassistischer Unterdrückung leiden, eignet sich dieser Begriff gut für die Nutzung in dieser Forschungsarbeit. Gleichzeitig soll an dieser Stelle erwähnt sein, dass die Autorin dieser Arbeit selbst *weiß* ist und sich daher diesem Begriff nicht zuordnen kann. Demnach wird in dieser Arbeit auch von einer *weißen* Person über People of Color geschrieben. Das Schreiben und Forschen über eine Gruppe von Menschen, der man nicht angehört, birgt immer auch die Gefahr von Fremdzuschreibungen. So könnten sich Kategorien verfestigen und Aussagen pauschalisiert werden.

Auf dieses Dilemma machen auch Foroutan und İköz aufmerksam, indem sie diskutieren, ob oder wie der Begriff „Migrationshintergrund“ in der Forschung genutzt werden sollte:

„Bei dem sozialwissenschaftlichen Wunsch nach Nichtmarkierung und der Vermeidung von Essentialisierung kommt es zu einem Dilemma: auf der einen Seite soll eine Systemstruktur untersucht werden, die sich an der empirischen Präsenz, dem Umgang mit und der Abwehr von Differenz messen lassen muss – beispielhaft seien Untersuchungen zur Öffnung von Schulen,

Sportvereinen, Gesundheits- und anderen Institutionen für Migrant\_innen und deren Nachkommen oder schon immer hier gewesenen Minderheiten, die als anders markiert werden, genannt. Vor allem aber Analysen von Diskriminierung in eben jenen institutionellen Feldern können nicht empirisch erfolgen, wenn keine kategoriale Bezeichnung vorliegt, nach der eine fehlende Repräsentation von Minderheiten in Institutionen eingefordert werden kann.“ (Foroutan/İkiz, 2016, S. 139f.)

Dieses beschriebene Dilemma zwischen negativer Markierung und notwendiger Sichtbarmachung einer Gruppe ist kaum zu lösen. Foroutan und İkiz fordern schließlich einen reflektierten Umgang mit den in der Forschung verwendeten Begriffen beziehungsweise Kategorien (Foroutan/İkiz, 2016, S. 140).

In dieser Arbeit wird der Begriff People of Color verwendet, da er als Kategorie weniger pauschalisierend wirkt als andere Begriffe (wie z.B. die Bezeichnung Menschen mit Migrationshintergrund). Vorteil der Nutzung dieses Begriffes ist, dass dadurch rassistische Ausgrenzungen von People of Color dokumentiert und sichtbar gemacht werden können. Gleichzeitig ist ein reflektierter Umgang mit diesem Begriff notwendig, wenn er als Kategorie für die Forschung eingesetzt wird.

Dazu ist es wichtig, dass People of Color nicht nur als Befragte eine Rolle in dieser Arbeit spielen, sondern auch beim Entwurf der Forschungsfragen und deren Auswertung ihre Sichtweisen einbringen (siehe Kapitel 4.1.). Außerdem wird in der Arbeit bewusst auf Literatur von People of Color zurückgegriffen. So soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass aus der Perspektive einer *weißen* Person über People of Color geschrieben wird. Gleichzeitig kann die Perspektive der *weißen* Autorin und das Nichtwissen über die Erfahrungen und Gefühle von PoC aufgrund der gesellschaftlichen Positionen nie ganz aufgelöst werden. Daher sollen die Positionen und damit einhergehende Perspektiven in der Arbeit bewusst angesprochen werden.

In dieser Arbeit werden Personen als People of Color bezeichnet, die gemäß der Definition (siehe oben) von sich selbst sagen, dass sie Rassismuserfahrungen machen. Dies kann auch indirekt als Erfahrung von Ausgrenzung oder Andersbehandlung formuliert werden. Dabei wird nicht vorausgesetzt, dass die Interviewpartner\*innen die Selbstbezeichnung Person of Color für sich verwenden. Dies entlehnt die Bezeichnung ein Stück weit ihrer Entstehungsgeschichte als „Selbstbezeichnung“. Gleichzeitig soll durch die eigene Benennung als Person mit Rassismus- beziehungsweise Ausgrenzungserfahrungen vorausgesetzt werden, dass sich die Befragten mit der vorgestellten Definition identifizieren können.

### **3. Theoretische Grundlagen**

Im Folgenden werden alle wichtigen theoretischen Grundlagen beschrieben. Dabei wird Wissen vermittelt, das für das Verständnis der Forschung von Bedeutung ist.

### 3.1. Rassismus in Deutschland

„Problematisch ist in Deutschland das verengte Verständnis von Rassismus. [...] Hierzulande wird zu oft die persönliche Meinung, genauer die herabsetzende Absicht als maßgeblich für die Frage angesehen, ob Rassismus vorliegt. Dabei fallen all jene Fälle hinten runter, in denen der Täter zwar keine rassistische Absicht verfolgte, aber dennoch eine solche Wirkung auslöste. Ebenso unberücksichtigt bleibt die institutionelle rassistische Diskriminierung.“ (Zießler, 2016, S. 1)

Dieses Zitat vom Politologen und Menschenrechtsaktivist Joshua Kwesi Aikins aus einem Interview in der Landeszeitung Lüneburg skizziert in Kürze, dass der Begriff Rassismus in Deutschland oft nicht richtig verstanden oder benutzt wird. Die meisten Menschen in Deutschland sehen Rassismus zwar einerseits als etwas grundlegend Schlechtes, gleichzeitig verorten sie Rassismus aber getrennt von sich selbst im (extrem) rechten Spektrum der Gesellschaft (Ogette, 2021, S. 21). „Rassismus ist NPD, Baseballschläger, Glatzen und inzwischen auch die AfD“ (ebd. S. 21). Somit fehlt vielen Menschen ein tiefergehendes Verständnis davon, was Rassismus eigentlich ist und auf wie vielen Ebenen er wirkmächtig ist. Da ein umfassendes Verständnis von Rassismus allerdings grundlegend für diese Forschungsarbeit ist, wird im Folgenden genauer auf die Entstehung von Rassismus, Formen, in denen er sich heute äußert, und Auswirkungen von Rassismus eingegangen.

#### 3.1.1. Entstehung von Rassismus

Vorformen des heutigen Rassismus lassen sich bereits im Mittelalter wiederfinden. Allerdings ist in diesem Zusammenhang noch nicht von direktem Rassismus die Rede (Vgl. Poliakov et al. 1992, S. 52ff.).

Mark Terkessidis beschreibt das Jahr 1492 als die „Wiege“ des Rassismus“ (Terkessidis, 1998, S. 85). In diesem Jahr fanden zwei grundlegende Ereignisse statt. Erstens wurden im Laufe der spanischen Reconquista („Rückeroberung“) die Mauren aus Granada vertrieben und infolgedessen wurden Mauren und Juden in Spanien aufgrund ihrer Religion und Hautfarbe systematisch schlechter behandelt und ausgegrenzt (ebd. S. 85). Das zweite große Ereignis war die sogenannte „Entdeckung“ Amerikas durch Christoph Columbus, welche die Voraussetzungen für den Kolonialismus schuf (ebd., 1998, S. 85).

Columbus, und mit ihm später auch die anderen europäischen Kolonialisten<sup>2</sup>, beschrieben die auf ihrer Expedition angetroffenen Native Americans als „Wilde“, die nichts von Zivilisation und Sitten wussten und weder Staat, Gesetze noch Religion besaßen. Diese Zuschreibung führte zu dem Schluss, dass sie den Europäer\*innen gegenüber in einer absolut untergeordneten Lage sein müssten (Delacampagne, 2005, S. 102). Eine Differenz wurde hergestellt zwischen den christlichen, zivilisierten Europäer\*innen und den unzivilisierten „Wilden“, deren Wesen

---

<sup>2</sup> Hier wird bewusst kein Genderstern (\*) verwendet, da in den historischen Aufzeichnungen besonders von Männern in der Rolle der befehlshabenden Kolonialherrscher die Rede ist.

mit dem von Tieren verglichen wurde. Auf der Grundlage dieser Unterscheidungspraxis legiti-  
mierten die Kolonialisten ihre grausamen Umgangsweisen mit den Native Americans. So  
wurde im 16. und 17. Jahrhundert ein Massenmord an den indigenen Völkern Amerikas verübt  
(ebd., S. 106ff.).

Der Begriff „Kolonialismus“ wird im Duden folgendermaßen definiert:

„Kolonialismus ist eine „auf Erwerb und Ausbau von Kolonien gerichtete Politik unter dem Ge-  
sichtspunkt des wirtschaftlichen, militärischen und machtpolitischen Nutzens für das Mutterland  
bei gleichzeitiger politischer Unterdrückung und wirtschaftlicher Ausbeutung der abhängigen  
Völker.“ (Dudenredaktion, o.J.)

Ein wichtiger Aspekt dieser Definition ist es, dass Kolonialismus für die *weißen* Europäer\*innen  
besondere Vorteile brachte. Nämlich die eigene wirtschaftliche Bereicherung und Macht.

Dieses Motiv der wirtschaftlichen Bereicherung lag auch der Ausbeutung des afrikanischen  
Kontinents zugrunde. Beim transatlantischen Handel mit versklavten Menschen<sup>3</sup>, vom 15. bis  
zum 19. Jahrhundert, wurden Schwarze Menschen als Ware zwischen Afrika und Amerika  
verschifft und verkauft (Delacampagne, 2005, S. 112). Dieser Menschenhandel „in den alle  
Länder Europas und Amerikas in Küstenlage, wie auch alle Völker Westafrikas (sowie einige  
andere) verstrickt waren [...] zog auch die Deportation von ungefähr elf Millionen Afrikanern  
nach sich“ (ebd., S.112). Bei den Überfahrten kamen mehr als eine Million versklavte Men-  
schen zu Tode. Diese Ereignisse werden auch als afrikanischer Holocaust und afrikanische  
Diaspora beschrieben und unter dem Begriff „Maafa“ zusammengefasst, was so viel wie „gro-  
ßes Unglück“ auf Kisuaheli bedeutet (Twele, 2005, S. 7).

Auch Deutschland war als Kolonialmacht maßgeblich an der Ausbeutung hunderttausender  
Menschen beteiligt. Und noch heute profitiert Deutschland von den wirtschaftlichen Folgen  
dieser Ausbeutung. Dies wurde allerdings bestmöglich aus dem kollektiven Wissen verdrängt.  
Deutsche Kolonien waren:

„Deutsch-Neuguinea, heute nördlicher Teil Papua-Neuguineas; Deutsch-Ostafrika, heute Tan-  
zania, Burundi und Ruanda; Deutsch-Südwestafrika, heute Namibia; Kamerun; Karolinen, Pa-  
lau und Marianen (Westpazifik); Kiautschou (Nordostchina); die Marshall-Inseln, Nauru und die  
Samoa-Inseln, heute Samoa (alle im Pazifik)“ (Zimmermann, 2019, Abs. 1).

Einen Höhepunkt der Gewalt stellte der Vernichtungskrieg Deutschlands gegen die Bevölke-  
rungsgruppen der Herero und Nama zwischen 1904 und 1908 dar (bpb, 2021, Abs. 2).

---

<sup>3</sup> Ich verwende die Bezeichnung „versklavte Menschen“, um darauf hinzuweisen, dass diese Menschen aktiv von Kolonialherr-  
schern versklavt und unterdrückt wurden und somit nicht naturgegeben als „Sklav\*innen“ lebten.

„Schätzungsweise bis zu 100.000 Menschen wurden durch die deutschen Truppen ermordet, verdursteten in der Omaheke-Wüste oder starben in Konzentrationslagern. Der Genozid gilt als der erste des 20. Jahrhunderts.“ (ebd., Abs. 2).

Jahrzehnte lang erkannte Deutschland den Völkermord nicht als solchen an und auch Reparationszahlungen an die Nachfahren der Opfer hat es bis jetzt nicht gegeben (ebd., Abs. 4).

Ein Grund für die Gräueltaten der Kolonialmächte ist die unersättliche Profitgier der Europäer\*innen und Amerikaner\*innen gewesen. So ein unmenschliches Handeln war nur möglich, indem die Kolonialisten eine unglaubliche Gleichgültigkeit gegenüber den Verschleppten zeigten (Delacampagne, 2005, S. 116f.). Wie konnten sie andere Menschen so behandeln und kein schlechtes Gewissen haben? Sie brauchten eine moralische Legitimation für ihr Verhalten. In der Psychologie lässt sich dieses Phänomen mit der Theorie der „kognitiven Dissonanz“ erklären (Wirtz/Strohmer, 2017, S. 900). So eine Dissonanz entwickelt sich, wenn sich die eigenen Denk- und Verhaltensweisen widersprechen und eine Spannung entsteht. Dann achten Menschen besonders auf die Informationen, die diese Entscheidung oder dieses Denken legitimieren, und blenden andere Informationen aus. Eine sehr starke kognitive Dissonanz – die zum Beispiel das positive Selbstkonzept gefährdet – kann auch zu einer dauerhaften Änderung von Einstellungen und Verhalten führen. „Falls nötig, werden hierbei auch grundlegende eigene Überzeugungen und Werte geändert.“ (ebd., S. 900). Um also ihr positives Selbstbild aufrecht zu erhalten, mussten die Europäer\*innen ihre Glaubenssätze so ändern, dass sie andere Menschen ohne schlechtes Gewissen versklaven und demütigen konnten. Dies war nur möglich, indem sie diese Menschen gar nicht als Menschen betrachteten (Castro Varela/Dhawan, 2015, S. 27). Somit bestand die Kolonialisierung aus Herrschaftsbeziehungen, die nicht nur durch physische und militärische Gewalt, sondern auch durch epistemologische und ideologische Gewalt durchgesetzt und „über ‚Rasse-‘ und Kulturdiskurse legitimiert wurden.“ (ebd., S. 27). Zur Zeit des Kolonialismus gab es sehr wirkmächtige Diskurse, die „die Anderen“ als unveränderbar „different“ (wild und unzivilisiert) beschrieben, und so den Europäer\*innen dazu dienten, sich selbst in Abgrenzung zu diesen „Anderen“ als souverän und überlegen zu verstehen (ebd. S. 22).

Diese Diskurse über Differenz und damit begründete Ausgrenzungen gingen dem heutigen Rassismus voraus. Doch erst in der Zeit der Aufklärung wurde für die unterschiedlichen Diskurse eine scheinbare wissenschaftliche Begründung entwickelt (Delacampagne, 2005, S. 26ff.). Es entstand die sogenannte „Rassenforschung“, deren einziger Zweck es war, pseudowissenschaftliche Unterscheidungsmerkmale zwischen vermeintlichen „Rassen“ zu konstruieren. Dabei wurde dann nicht mehr von religiösen oder kulturellen Merkmalen gesprochen, sondern von vermeintlichen biologischen Merkmalen, die sich im Aussehen und in den Genen der Menschen widerspiegeln sollten. Eigenschaften wie Intelligenz, Aussehen und Ausdauer wur-

den auf die Biologie des Menschen zurückgeführt und somit als naturgegeben und unveränderbar beschrieben. Diese Eigenschaften dienten zur hierarchischen Einteilung der Menschen in verschiedene „Rassen“. Dabei wurde die sogenannte „weiße Rasse“ in der Hierarchie ganz oben angesiedelt (Zuber, 2015, S. 66ff.). Durch die vermeintlich naturgegebene Hierarchie zwischen Menschengruppen wurde die Verfolgung, Versklavung und Ermordung von Abermillionen von Menschen begründet. Einen Höhepunkt dieses Rassismus stellen die systematische, staatlich organisierte Verfolgung und Ermordung von 6 Millionen Juden sowie tausenden Sinti\*zze und Roma\*nja, Menschen mit Behinderung, Homosexuellen und politischen Feinden während des Nationalsozialismus dar (United States Holocaust Memorial Museum, 2021, Abs. 45).

Heute wissen wir, gerade durch die fundierte wissenschaftliche Erforschung der genetischen Vielfalt, dass „Rassen“-Konzepte nur „typologische Konstrukte“ sind. So heißt es in der Jenaer Erklärung, die Zoologen und Evolutionsforscher 2019 veröffentlicht haben: „Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung“ (Fischer et. al., 2019, S. 399).

Auch wenn heute die Verwendung des Begriffes „Rasse“ in Bezug auf Menschen weitestgehend verpönt ist, existiert das Konzept des Rassismus weiter. Es wäre leichtgläubig anzunehmen, dass die rassistischen Denk- und Handlungsmuster, die sich über mehrere Jahrhunderte hinweg etabliert haben, in unserer heutigen Gesellschaft keine große Rolle mehr spielen. So schreibt Tupoka Ogette, dass wir davon ausgehen müssen, dass Rassismus auch heute Teil aller unserer Institutionen, Strukturen und unserer Sozialisation ist (Ogette, 2021, S. 40f.).

### **3.1.2. Rassismus heute**

Um das Konzept und die Wirkungsweisen von Rassismus noch einmal auf den Punkt zu bringen, folgen hier zwei sich ergänzende Definitionen.

Rassismusdefinition nach Wiebke Scharathow:

„Das Fundament des Rassismus bilden machtvolle Diskurse und Praktiken der Unterscheidung, die sowohl die Kategorisierung von Menschen in unterschiedliche soziale Gruppen begründen als auch Ungleichbehandlung und ungleiche Machtverhältnisse legitimieren. Solche Praktiken berufen sich auf – tatsächliche oder zugeschriebene – Differenzen, die vor dem Hintergrund von Vorstellungen und Ideen über ‚Abstammung‘ und ‚Herkunft‘ mit sozial konstruierten Bedeutungen in Form von angeblichen Wesensmerkmalen, Fähigkeiten oder Eigenschaften versehen sind. Diese, mit Bewertungen verknüpften Zuschreibungen, führen zur Herstellung von als unterschiedlich behaupteten sozialen Gruppen und setzen sie in ein hierarchisches Verhältnis zueinander. Menschen werden auf diese Weise in soziale Gruppen eingeteilt und mittels Zuschreibungen, die als natürlich und kaum veränderbar vorgestellt werden, kann – implizit oder explizit – ihre grundsätzliche Unterschiedlichkeit, ihre Unvereinbarkeit und ihre Ungleichwertigkeit behauptet werden.“ (Scharathow, 2018, S. 268).



Rassismusdefinition nach Philomena Essed:

Essed definiert Rassismus als eine Ideologie, eine Struktur und einen Prozess „mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden.“ (Essed 1992, S. 375).

Wie wir anhand dieser Definitionen sehen, sind die Funktionsweisen des heutigen Rassismus nicht sonderlich von denen des damaligen Rassismus zu unterscheiden. Er homogenisiert Gruppen anhand bestimmter Merkmale und schreibt diesen Gruppen pauschal negative Eigenschaften zu, um sie so abzuwerten. Auch die Wirkung bleibt die gleiche. Rassismus führt dazu, dass hierarchisch schlechter gestellte Gruppen vom Zugang zu materiellen und sozialen Ressourcen ausgeschlossen sind, wogegen die besser gestellten Gruppen von Rassismus profitieren. Da allerdings der Begriff der „Rasse“ durch die mit dem Holocaust (Shoah, Porajmos) verbundene Scham gesellschaftlich diskreditiert wurde – und jeglicher Vorwurf des Rassismus eine sofortige Verteidigung gegen diesen Verdacht hervorruft – verlaufen die heutigen rassistischen Diskurse eher entlang des Kulturbegriffs.

Bei diesem „Kulturrassismus“ oder auch „Neo-Rassismus“ handelt es sich laut Étienne Balibar um einen „Rassismus ohne Rassen“ [...] dessen vorherrschendes Thema nicht mehr die biologische Vererbung, sondern die Unaufhebbarkeit der kulturellen Differenzen ist“. (Balibar, 1990, S. 28). Dieser Rassismus behauptet – jedenfalls auf den ersten Blick – nicht die Überlegenheit bestimmter Gruppen oder Völker, sondern beschränkt sich darauf „die Schädlichkeit jeder Grenzverwischung und die Unvereinbarkeit der Lebensweisen und Traditionen zu behaupten“ (ebd., S. 28). Somit werden nun Menschen aufgrund angeblich statischer kultureller Unterschiede ausgeschlossen oder benachteiligt. Dabei bleibt unklar, was genau mit dem Begriff Kultur gemeint ist (Scharathow, 2018, S. 270). Es werden allerdings „Bezüge zu nationalen, ethnischen und/oder religiösen Zugehörigkeiten hergestellt oder nahegelegt“ (ebd., S. 270). Auch Merkmale der Unterscheidung, die nicht am Aussehen festgemacht werden, spielen eine Rolle. So werden Sprache, Akzent, Name oder Religion nun auch einer Bedeutung für die Unterscheidung von Menschen zugeschrieben. Wiebke Scharathow warnt in diesem Zusammenhang vor Diskursen oder Äußerungen, in denen die „Anerkennung ‚kultureller‘ Vielfalt“ oder die Bewahrung ‚kultureller Identität‘ gefordert wird. Ihrer Ansicht nach verbergen sich hinter solchen Aussagen oft Ideologien, die von einer „grundsätzliche[n] Verschiedenheit und Unvereinbarkeit zwischen als homogen konstruierten ‚Kulturen““ (Scharathow, 2018, S. 270) ausgehen.

Indem bestimmten (vermeintlich statischen) „Kulturen“ ein Set von Eigenschaften zugeschrieben wird und sie infolgedessen als negativ abgewertet werden, wird das positive Selbstbild

der Dominanzkultur unterstützt. Ihre Handlungen werden insgesamt positiver bewertet und Fehlritte werden nicht auf die gesamte Gruppe oder vermeintliche „Kultur“ projiziert (Auma, 2018, S. 7). „Kulturrassistisch markierte Akteur\*innen werden dagegen als eine nicht-integrationsfähige Belastung für die Dominanzgesellschaft dargestellt“ (ebd.; S. 7).

„In einer binären Unterscheidungspraxis, in der das Eigene als Referenzpunkt dient, unbenannt und unmarkiert bleibt, wird das kulturell beziehungsweise ‚ethnisch‘ Andere als Abgrenzung dazu als unnormal und minderwertig markiert und repräsentiert.“ (Foroutan/Íkiz, 2016, S. 142).

Diese machtvolle Abgrenzungspraxis, bei der zwischen „Wir“ und „die Anderen“ unterschieden wird, nennt man „Othering“. Sie dient nicht nur dazu „die Anderen“ anhand von Merkmalen wie Kultur, Hautfarbe, Religion, etc. abzuwerten, sondern trägt auch zum Erhalt des positiven Selbstbildes und der „Normalität“ der dominanten Gruppe bei. Indem andere als „fremd“ definiert werden, fällt es leichter, den Zusammenhalt der eigenen Gruppe zu stärken und innere Spannungen zu überdecken (ebd., S. 142). Solche „VerÄnderungs-Diskurse“ sind Machtphänomene, da es von Macht und gesellschaftlicher Stellung abhängt, wer Zugang zum Diskurs erhält und das sogenannte „Wissen“ mitbestimmt. Dieses selbst definierte Wissen (z.B. Bilder und Stereotype) legt wiederum fest, wer Macht behält und dazu gehört. Somit bedingen sich Wissensproduktion und Macht gegenseitig (ebd., S. 142ff.). Ein Beispiel für solche machtvollen „VerÄnderungs-Diskurse“ ist „[e]ine Berichterstattung, welche die Gruppenzugehörigkeit von Täter\*innen hervorhebt, wenn diese zu dominierten Gruppen gehören oder, im Gegenzug, die Gruppenzugehörigkeit von Opfern betont, wenn sie Teil der dominanten Gruppe sind“ (Auma, 2018, S. 3). Dadurch wird das Bild vermittelt, Angehörige der dominierten Gruppe wären häufiger kriminell. Um die diskursive Macht in diesem Zusammenhang aufzuzeigen, spricht Auma von „rassistisch markierten“ Personen und Gruppen beziehungsweise von einer „Rassifizierung“ (ebd., S. 3). Wenn ein machtvoller Diskurs Personen rassistisch markiert und so zum Beispiel als Teil einer kriminellen Gruppe darstellt, müssen sich die rassifizierte Individuen oft von solchen Zuschreibungen distanzieren. Wogegen beispielsweise negative Verhaltensweisen von Angehörigen der dominanten Gruppe (z.B. rassistische Anschläge durch *weiße* Personen) oft als Einzelfälle abgetan werden. Diese machtvollen Diskurse lassen sich mit Bourdieus Konzept der „symbolischen Gewalt“ beschreiben. Dabei kann symbolische Gewalt (auch „symbolische Macht“) laut Bourdieu (nach Moebius/ Wetterer, 2011, S. 1ff.) nur bestehen, indem sie einerseits von allen anerkannt wird und andererseits unsichtbar bleibt. Damit ist gemeint, dass sowohl die dominanten als auch die unterdrückten Personen in einer Gesellschaft verinnerlicht haben, dass es bestimmte Machtstrukturen gibt und sie Situationen in Bezug auf diese Machtstrukturen interpretieren können. Alle haben diese Machtstrukturen in Sprache, Denkmustern und Verhaltensweisen bereits erlernt. Gleichzeitig kann diese Macht nur wirksam bleiben, indem die Machtverhältnisse als selbstverständlich und natürlich ange-

sehen werden und so gewissermaßen unsichtbar bleiben. Ein Beispiel dafür wäre die männliche Herrschaftsstellung in unserer Gesellschaft, die als natürlich hingenommen und im Alltag vorausgesetzt wird. Dies funktioniert aber nur, indem wir sie nicht als „Herrschaftsstellung“ benennen. So ist sie nur schwer angreifbar und die Macht, die dieser Struktur innewohnt, bleibt verdeckt und kann fortbestehen (Moebius/ Wetterer, 2011, S. 1ff.).

Dieses Phänomen der symbolischen Gewalt (oder Macht) finden wir auch in rassistischen Diskursen wieder. In diesem Fall ist die Privilegierung *weißer* Menschen durch die „Veränderung“ von People of Color alltägliche Praxis und Norm. Gleichzeitig wird die Machtposition *weißer* Menschen nur selten thematisiert und somit als selbstverständlich hingenommen. Dabei gibt es zahlreiche Privilegien, die *weiße* Menschen in einer von rassistischen Machtstrukturen durchzogenen Gesellschaft erleben. Beispiele solcher *weißen* Privilegien hat die Wissenschaftlerin und Aktivistin Peggy McIntosh in einer Liste zusammengefasst. Darunter finden sich unter anderem folgende Privilegien für *weiße* Menschen:

- „Ich kann es einrichten, wenn ich möchte, dass ich die meiste Zeit mit Menschen meiner Hautfarbe zusammen bin.“
- „Wenn ich eine Wohnung/eine Arbeitsstelle suche, stellt mein *Weißsein* dabei kein Hindernis dar.“
- „Im Fernsehen und in Zeitschriften, überall sehe ich Menschen meiner Hautfarbe, die Namen und Berufe haben, und die meist positiv dargestellt sind. Sie repräsentieren dabei vielfältige sozio-ökonomische Positionen und sind nicht stereotypisiert.“
- „Ich werde nicht ständig von fremden Personen zu meiner Herkunft und Familiengeschichte /meinem Stammbaum befragt.“

(McIntosh, 1989, zitiert nach Ogette, 2021, S. 68f.)

Wie zu sehen ist, erfahren *weiße* Menschen innerhalb der rassistischen Machtstrukturen verschiedene Privilegien. Sowohl der Zugang zu materiellen Ressourcen (z.B. Arbeit, Wohnraum) als auch zu sozialen Ressourcen (z.B. Anerkennung als Individuum, Erleben von Repräsentation) ist ihnen erleichtert oder bleibt ihnen zumindest nicht aufgrund ihrer Hautfarbe verwehrt.

Rassifizierte Menschen (PoC, BIPoC, Schwarze Menschen) erleben dagegen im selben System verschiedene Ausschlüsse und Nachteile. So wird rassistisch markierten Männern in zahlreichen Clubs und Diskotheken der Zutritt verweigert. Dieser Ausschluss geht nicht aus einer individuellen Prüfung hervor, sondern basiert auf der „Zuschreibung eines negativen Eigenschaftssets einer gesamten Gruppe als potentiell ›kriminell‹, ›hypersexuell‹ und ›gewalttätig‹.“ (Auma, 2018, S. 8). Dies hat gravierende Auswirkungen sowohl auf die öffentliche Wahrnehmung von Schwarzen Männern und Männern of Color als auch auf ihre Freizeitgestaltung (ebd., S.8). Ein weiteres Beispiel ist die Rassifizierung, die Frauen mit Kopftuch unter anderem auf dem Arbeitsmarkt erleben. So wird es meist nicht als störend wahrgenommen, wenn diese Frauen im Reinigungssektor arbeiten, dagegen wird es als höchst bedenklich gesehen, sobald

Frauen mit Kopftuch als Beschäftigte in eine einflussreiche Position kommen. Dann wird von einer nicht hinnehmbaren kulturellen Differenz gesprochen. Auch hier wird einer ganzen Gruppe von Frauen ein Set negativer Eigenschaften pauschal zugeschrieben, indem sie als potenziell passiv, fundamentalistisch, rückständig und unterdrückt dargestellt werden. Diese Rassifizierungspraxis hat zur Folge, dass den Frauen der Zugang zu einem großen Bereich des Arbeitsmarktes erschwert oder sogar verwehrt wird (ebd., S. 8). In anderen Fällen werden Personen aufgrund ihres „ausländisch klingenden“ Namens rassifiziert und so bei der Suche nach Arbeit, Ausbildung und Wohnung systematisch benachteiligt. Diese Liste an Beispielen könnte noch lange fortgeführt werden. Fakt ist, dass Rassismus in allen Bereichen der Gesellschaft wirkmächtig ist.

Dabei kann unterschieden werden zwischen verschiedenen Formen oder Wirkungsbereichen von Rassismus. Birgit Rommelspacher unterscheidet zwischen *strukturellem*, *institutionellem* und *individuellem* Rassismus.

„Von *strukturellem* Rassismus spricht man, wenn das gesellschaftliche System mit seinen Rechtsvorstellungen und seinen politischen und ökonomischen Strukturen Ausgrenzungen bewirkt, während der *institutionelle* Rassismus sich auf Strukturen von Organisationen, eingeschliffene Gewohnheiten, etablierte Wertvorstellungen und bewährte Handlungsmaximen bezieht. Der strukturelle schließt also den institutionellen Rassismus ein.“ (Rommelspacher, 2011, S. 30)

Dagegen beruht der individuelle Rassismus, so Rommelspacher, auf persönlichen Handlungen und Einstellungsmustern und zeigt sich in der direkten persönlichen Interaktion (ebd., S. 30). Zu diesen individuellen rassistischen Interaktionsmustern werden auch sogenannte „Mikroaggressionen“ gezählt. Unter solchen Mikroaggressionen versteht man alltägliche Äußerungen oder Verhaltensweisen die, entweder absichtlich oder unabsichtlich, feindselige, herabwürdigende oder negative Botschaften an People of Color senden. Dabei sind sich die Menschen, die solche Äußerungen oder Handlungen vollziehen meist nicht darüber bewusst, welche negativen Botschaften oder Ausgrenzungen damit einhergehen (vgl. Sue et al., 2007, S. 271). Eine Mikroaggression kann beispielsweise das hektische Umklammern der Handtasche sein, wenn man einem Schwarzen Mann begegnet. Oder ständige Nachfragen, wie: „Woher kommst du?“ die nahelegen, dass eine Person of Color oder Schwarze Person nicht in Deutschland zuhause sein kann. Manchmal kommen solche Mikroaggressionen auch als Komplimente daher, wie „Ihr könnt ja alle so gut tanzen!“ (Ogette, 2021, S. 55). Dabei wirken sie trotzdem stereotypisierend und verkennen das Gegenüber als Individuum. Wichtig ist hier noch einmal zu erwähnen, dass eine rassistische Aussage oder Handlung nicht darüber definiert wird, ob sie böse gemeint ist. Auch (und mitunter besonders) Handlungen, hinter denen keine böse Absicht steckt, können rassistisch sein (ebd., S. 60f.). Der Rassismus zeigt sich dann in der impliziten Annahme das Gegenüber sei „anders“ als man selbst oder gehöre zu

einer bestimmten Gruppe von Menschen, denen man bestimmte Eigenschaften pauschal zuordnet. Mikroaggressionen in Form von einzelnen Aussagen oder Handlungen scheinen für sich genommen und auf den ersten Blick vielleicht harmlos. Aber gerade die Häufigkeit und Penetranz mit der Schwarze Menschen und People of Color immer wieder mit solchen Momenten konfrontiert sind machen sie so schmerzhaft. Auch rassistische Fremdbezeichnungen die meist im Kontext der Kolonialzeit entstanden sind wirken „verAndernd“ und sind auch dann rassistisch, wenn es „nicht so gemeint war“.

Natürlich gibt es auch bewusste und vorsätzliche rassistische Verhaltensweisen, wie Beleidigungen oder z.B. die Bevorzugung *weißer* Gäste in einem Restaurant bis hin zu rassistischen Übergriffen, körperlichen Verletzungen und Anschlägen. Als Beispiele seien die grausamen rassistischen Morde von Halle und Hanau genannt, bei denen die Täter aufgrund ihrer rassistischen Ideologien mehrere Menschen getötet haben. Laut Bundeszentrale für politische Bildung wurden in den Jahren zwischen 2016 und 2021 in Deutschland 22 Menschen von rechts-extremen Tätern ermordet, wobei die Dunkelziffer weitaus höher geschätzt wird (bpb, 2022, Abs. 4).

Letztendlich wirken alle Formen des Rassismus in einem Zusammenspiel und bedingen sich gegenseitig. So führen rassistische Diskurse in Medien und Alltag zur Produktion von Mikroaggressionen bis hin zu rassistischen Gewalttaten. Gleichzeitig begünstigen institutionelle Rassismen wie z.B. Gesetze, die bestimmte Menschen vom Arbeitsmarkt ausschließen, wiederum die Verbreitung des Narrativs, dass diese Menschen faul oder erfolglos wären und beeinflussen so die Diskurse und individuellen rassistischen Denk- und Handlungsmuster.

### **3.1.3. Auswirkungen von Rassismus**

Nachdem nun beschrieben wurde, was unter Rassismus zu verstehen ist und wie er funktioniert, bleibt nun die Frage: Welche Auswirkungen hat Rassismus auf Schwarze Menschen und People of Color?

Erst einmal ist er vor allem schmerzhaft. Es schlägt sich in der Psyche nieder, wenn man immer als „die Anderen“ wahrgenommen wird (Othering). Fragen wie „Wo kommst du her?“ oder „Wann gehst du wieder zurück in deine Heimat?“ suggerieren Menschen, die ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben, immer wieder, dass sie nicht zur Gesellschaft dazugehören und nicht als Teil dieser akzeptiert werden. Sie müssen in allen Lebensbereichen (Schule, Arbeit, Freizeit) mit solchen Mikroaggressionen rechnen. Außerdem müssen sie damit rechnen, dass das Ansprechen der Mikroaggression als rassistisch und verletzend zu weiteren Konflikten mit dem Gegenüber führt. So reagieren *weiße* Menschen oft wütend oder beleidigt, wenn ihnen Rassismus vorgeworfen wird, obwohl sie es ja eigentlich gut gemeint hatten (Ogette, 2021, S. 62ff.). Die Verletzung, die durch den Rassismus ausgelöst wurde, ist

dann zweitrangig und es geht oft nur noch um den „bösen“ Rassismusvorwurf. Schwarze Menschen und People of Color müssen also ständig auf der Hut sein und sich fragen, wann und wo sie das nächste Mal mit einer rassistischen Aussage konfrontiert werden und wie sie dann die Situation am besten auflösen können. Diese ständige Vorsicht nennt man auch „*racial stress*“ (ebd. S. 65).

Es gibt mehrere Studien, die belegen, dass rassistische Mikroaggressionen solche Stressreaktionen (*racial stress*) aktivieren und dadurch die Entstehung von Depressionen, Angststörungen, Psychosen und Traumata bei Schwarzen Menschen und People of Color begünstigen. Folgen können selbstverletzendes Verhalten und Suizid sein (Yeboah, 2017, S. 144ff.). Gleichzeitig ist die therapeutische Hilfe dadurch eingeschränkt, dass viele Therapeut\*innen Rassismuserfahrungen als Auslöser für psychische Belastungen nicht ernst nehmen und diese bagatellisieren (Martin, 2022, S. 217). So können sich psychische Belastungen und Erkrankungen durch mangelnde Behandlungskompetenzen noch verschlimmern. Struktureller Rassismus im Gesundheitssystem zeigt sich im Allgemeinen durch mangelndes Wissen über die Körper von Schwarzen Menschen und PoC sowie durch mangelnde Empathie. Folgen sind schlechtere Behandlung oder sogar der Tod von Schwarzen Menschen und People of Color.<sup>4</sup> Neben diesen psychischen und physischen Belastungen, deren Auswirkungen von Unwohlsein und Stress bis hin zu schweren Erkrankungen und Tod führen können, ist auch die Chancengleichheit und der Zugang zu materiellen und sozialen Ressourcen massiv durch Rassismus beeinträchtigt. So haben Schüler\*innen mit einem sogenannten „Migrationshintergrund“<sup>5</sup> erwiesenermaßen schlechtere Chancen auf einen höheren Bildungsabschluss und das bei gleicher Kompetenz wie ihre Mitschüler\*innen ohne „Migrationshintergrund“ (Foroutan/Íkiz, 2016, S. 144). Ähnliches gilt für den Arbeitsmarkt. Dort erhalten Schwarze Bewerber\*innen und Bewerber\*innen mit einem nicht deutsch klingenden Namen deutlich seltener Rückmeldungen auf ihre Bewerbungen als *weiße* Bewerber\*innen (Kopmanns/Veit/Yemane, 2018, S. 20ff.). Diese statistisch signifikanten Nachteile könnte man auch noch für den Wohnungsmarkt, den Zugang zu politischen Ämtern und zahlreiche weitere Lebensbereiche fortführen.

---

<sup>4</sup> Unzureichendes oder falsches Wissen über Schwarze Menschen und PoC führt dazu, dass beispielsweise Hautkrebs erst später erkannt und dadurch schlechter behandelt wird. Auch Schmerzen werden bei Schwarzen Patient\*innen und Patient\*innen of Color weniger ernst genommen. Die Folge ist eine mangelnde Schmerztherapie und eine Chronifizierung der Schmerzen. Forschungsergebnisse aus den USA und England haben zudem ergeben, dass Herzinfarkte bei Schwarzen Frauen häufiger übersehen werden und die Sterblichkeit Schwarzer Mütter infolge von Geburtskomplikationen im Vergleich zur *weißen* Mehrheitsbevölkerung um ein fünffaches erhöht ist. Diese Ergebnisse zeigen, dass Rassismus im Gesundheitssystem tödliche Auswirkungen haben kann (Wanger/Kilgenstein/Poppel, 2020, S. 2).

<sup>5</sup> Ich setze das Wort „Migrationshintergrund“ in Anführungszeichen, da es in seiner täglichen Verwendung eine stigmatisierende Wirkung hat und die Kategorisierung von Menschen festschreibt. Gleichzeitig dient es als Forschungskategorie dazu, Ungleichbehandlungen besser messen und benennen zu können

### 3.1.4. White Fragility – Die Schwierigkeit über Rassismus zu sprechen

Nachdem gezeigt wurde, wie lange es bereits rassistische Diskurse gibt, wie tief dieser Rassismus in unseren gesellschaftlichen Strukturen verankert ist und welche negativen Auswirkungen er hat stellt sich die Frage, warum es heute immer noch so schwierig ist diesen strukturellen Rassismus in unserer Gesellschaft anzusprechen und aufzuarbeiten.

Wie bereits erwähnt, sehen die meisten *weißen* Menschen Rassismus als ein individuelles Problem, das sie in der rechten Ecke der Gesellschaft verorten. Rassistisch denken und handeln ihrer Meinung nach nur Menschen, die schlechte Absichten haben. Wer sich selbst für einen guten, wohlwollenden Menschen hält, kann demnach nicht rassistisch handeln. Daher reagieren *weiße* Menschen oft empfindlich und zeigen eine Abwehrhaltung, wenn man sie auf rassistische Verhaltensweisen oder ihre Rolle als *weiße* Person anspricht. Dieses Phänomen beschreibt die *weiße* Wissenschaftlerin und Rassismus-Expertin Dr. Robin DiAngelo als „White Fragility“ (deutsch: „weiße Fragilität“).

*Weiße* Menschen leben laut DiAngelo in einer von Rassismus und Ungleichheit geprägten Gesellschaft und profitieren von diesem Rassismus und der Ungleichheit. Sie sind rassistisch sozialisiert beziehungsweise in einem rassistischen System aufgewachsen und nehmen oft nicht die Belastungen und den Stress wahr, dem People of Color in diesem System ausgesetzt sind. Außerdem nehmen sie ihre mit dem System einhergehenden Privilegien als selbstverständlich wahr (DiAngelo, 2020, S. 25). Jede Andeutung, ihr *Weißsein* sei von Belang oder sie seien in die rassistischen Strukturen verstrickt und könnten selbst etwas Rassistisches gesagt oder getan haben, löst starke Abwehrreaktionen aus. Es bilden sich Wut, Angst und Schuldgefühle, welche dazu führen, dass die *weiße* Person argumentiert, schweigt oder sich aus der Stresssituation zurückzieht (ebd. S. 26).

Die häufigste Reaktion von weißer Fragilität ist: „Wie können Sie es wagen, zu behaupten, ich könnte etwas Rassistisches gesagt oder getan haben!“ (ebd. S. 165). Darauf folgen Verteidigungen wie: „Ich kann gar nicht rassistisch sein, in meiner Familie gibt es auch People of Color“ (ebd. S. 120).

Solche Reaktionen führen dazu, dass People of Color beim Ansprechen des Themas Rassismus oder einer rassistischen Verletzung wiederum eine Demütigung und Frustration durch die ihnen entgegenkommende Abwehr erleben. (DiAngelo, 2020, S. 30). Obwohl sie selbst eine Verletzung erfahren haben, wird diese nicht ernst genommen und es geht nur noch um den feindlichen „Rassismusvorwurf“ und die Erklärung der *weißen* Person, warum sie kein\*e Rassist\*in sein kann und man sie missversteht. Dadurch wird eine echte Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus verhindert und das bestehende System und die *weißen* Privilegien werden aufrechterhalten.

Dieses Thema ist wichtig für die Forschung zu Sozialarbeiter\*innen of Color, da Institutionen der Sozialen Arbeit mehrheitlich *weiße* Räume sind, in denen rassistische Strukturen oder Handlungen nur schwer angesprochen werden können. Das führt wiederum zum Erhalt dieser Strukturen und zu erneuten rassistischen Verletzungen von Sozialarbeiter\*innen of Color.

### **3.2. Rassismus in der Sozialen Arbeit**

Im Folgenden wird das Thema Rassismus in der Sozialen Arbeit näher beleuchtet. Dabei dienen die nächsten Kapitel als eine Art Bestandsaufnahme, die meiner Forschung vorausgeht.

#### **3.2.1. Rassismus im Studium der Sozialen Arbeit**

Struktureller Rassismus und *weiße* Dominanz finden sich nicht erst im Berufsalltag von Sozialarbeiter\*innen of Color. Um den Beruf als Sozialarbeiter\*in zu ergreifen, muss man in der Regel das Studium der Sozialen Arbeit an einer Hochschule absolvieren. Dies gestaltet sich für *weiße* Studierende meist unproblematisch, wogegen Studierende of Color regelmäßig mit strukturellen Rassismen konfrontiert sind. Shiva Amiri schreibt dazu:

„Die kolonial-rassistische Vergangenheit prägt bis heute die deutschen Bildungsinstitutionen und die Wissensproduktion. Schwarzes Wissen und intersektionelle Perspektiven bleiben oft unsichtbar und finden selten Anerkennung in der Hochschule. Ähnlich verhält es sich mit den Erfahrungen und Perspektiven von Schwarzen, of Color und anderen rassifizierten Gruppen, welche sich an den Randgängen von einzelnen Disziplinen und Lehrstühlen ereignen. Trotz der strukturellen und alltäglichen Diskriminierung erkämpfen sich immer wieder rassifizierte Subjekte den Weg in die Hochschule. Und hier geht der Kampf für viele weiter.“ (Amiri, 2020, S. 63)

Erste Hürden beim Hochschulzugang, die sich vor allem für PoC stellen, die nicht in Deutschland aufgewachsen sind, können die Schwierigkeit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, der Erwerb besonders guter Sprachkenntnisse (Voraussetzung ist das Sprachniveau C1/flüssig in Wort und Schrift) und das Erfüllen der aufenthaltsrechtlichen Bedingungen für ein Studium in Deutschland sein. Aber auch die People of Color, die in Deutschland aufgewachsen sind, erfahren rassistische Ausschlüsse im Kontext der Hochschule. So werden Schwarze und PoC oft aufgrund äußerer Merkmale rassifiziert und ihnen werden bestimmte Eigenschaften zugeschrieben. Shiva Amiri stellt in ihren Interviews mit Schwarzen und Of-Color-Studierenden fest: „Rassistische Vorbehalte gegenüber Schwarzen und of Color Personen bestimmten nicht nur die Notenvergabe, sondern auch die Beziehung zu Kommiliton\*innen, die Curricula sowie die Arbeit in der studentischen Selbstverwaltung.“ (Amiri, 2020, S.77). Die direkte Folge dessen ist, dass Studierende of Color sich mehr anstrengen und verschiedene Hürden überwinden müssen, um ihr Studium erfolgreich abzuschließen. Zudem kommen Schwarze und Of-Color-Perspektiven oder für sie relevante Themen oft nicht im Studium vor. Prof. Dr. Maisha Maureen Auma beschreibt in einem Interview im Tagesspiegel deutsche Universitäten als *weiße* Institutionen und „weitgehend homogene Milieus, die sich selbst reprodu-



zieren“ (Piorkowski, 2020, Abs. 11). Dies zeigt sich auch darin, dass die Lehrkräfte mehrheitlich *weiß* sind und die vermittelten Theorien oft *weiße* Perspektiven widerspiegeln. Dabei ist eine Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus meist nicht oder nur unzureichend im Lehrplan vorgesehen und festgeschrieben. Dies hat besonders in der Ausbildung von Sozialarbeiter\*innen fatale Folgen. So forderten über zwanzig Wissenschaftler\*innen und Praktiker\*innen in einer Analyse zu Rassismus in der Sozialen Arbeit, dass

„Rassismuskritik in die Curricula an Hochschulen und in die Ausbildung von Sozialarbeiter\*innen implementiert werden muss, sodass entsprechendes kritisches Wissen fester Bestandteil von Studium und Ausbildung ist und eine kritische Auseinandersetzung mit Rassismus, *Weißsein* und den Herausforderungen der Migrationsgesellschaft obligatorisch ist.“ (Schmitz et al., 2022, S. 21).

Dazu passend kritisiert Tina Fuchslbauer in ihrem Aufsatz „Über die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein“, dass in den Curricula der Fachhochschulen für Soziale Arbeit und auch in Weiterbildungsstätten bisher der Interkulturalitätsbegriff dominiert (Fuchslbauer, 2017, S. 148). Bei dem Konzept der Interkulturalität wird ein statisches Verständnis von Kulturen angenommen und das Lernen über „die Anderen“ als Lösung angesichts vermeintlicher kultureller Unterschiede herangezogen. Dadurch werden in solchen interkulturellen Trainings die Vorannahmen und Vorurteile der Teilnehmer\*innen weiter bestätigt und ein Aufarbeiten und Verlernen von Vorurteilen wird verhindert. Schließlich wird die angenommene Andersartigkeit von Schwarzen Menschen und PoC weiter betont und festgeschrieben, während strukturelle Rassismen und die Privilegien der „Dominanzkultur“ weiter unhinterfragt bleiben (ebd., S. 148).

Wünschenswert für das Studium der Sozialen Arbeit wäre allerdings eine reale bzw. alltagsnahe Auseinandersetzung mit Rassismus – verstanden als strukturelles Problem – und mit den eigenen verinnerlichten Denk- und Handlungsweisen. Ein möglicher Ansatz dafür wären die Critical Whiteness Studies, in denen es um die Reflexion der eigenen machtvollen Position als *weiße* Person geht. Diesen Ansatz beschreibt Martina Tißberger als gewinnbringend für eine rassismuskritischere Soziale Arbeit (Tißberger, 2020, S. 95ff.).

### **3.2.2. Rassismus in der Sozialen Arbeit**

„Die Soziale Arbeit in deutschsprachigen Gesellschaften kann nach wie vor als weißer\* Raum bezeichnet werden. Auch wenn sich gerade für diese Disziplin als Menschenrechtsprofession viele Menschen mit Migrations- und Rassismuserfahrung interessieren und das Fach studieren, praktizieren oder in Forschung und Lehre tätig sein wollen, wird das Feld von Weißen\* dominiert. Dieser Umstand wird jedoch de-thematisiert. Erst langsam entwickelt sich ein kritischer Diskurs über den strukturellen Rassismus in der Sozialen Arbeit.“ (Tißberger, 2020, S. 96)

Dieses Zitat von Psychologin und Professorin Martina Tißberger verdeutlicht, dass Rassismus als gesellschaftliches Ordnungssystem auch in den Strukturen der Sozialen Arbeit allgegenwärtig ist. Gleichzeitig wird Rassismus in der Sozialen Arbeit oft nicht thematisiert und in seiner

Alltäglichkeit und institutionellen Verankerung nicht wahrgenommen, individualisiert oder naturalisiert (Melter, 2021, S. 17). „Einem Großteil der in diesen Feldern handelnden Menschen ist das Diskriminierende ihres Handelns oft nicht bewusst. Für Menschen, die Diskriminierung und Rassismus erfahren, hat dies allerdings gravierende Folgen“ (Schmitz et al., 2022, S. 14). Gerade Sozialarbeiter\*innen fällt es meist schwer, die eigene Involviertheit in rassistische Strukturen anzuerkennen. Sie sehen sich als wohlwollend und hilfsbereit und vermuten sich selbst stets auf der „guten Seite“ (Tißberger, 2020, S. 104f.). Durch diese Ansicht, die sich auch in den hohen moralischen Anforderungen an die Profession der Sozialen Arbeit (siehe Kapitel 2.2.) widerspiegelt, ist es für Sozialarbeiter\*innen oft besonders schwer anzuerkennen, dass sie Teil des Problems „Rassismus“ sein können. Hinzu kommt ein verengtes Verständnis von Rassismus. Rassistisches Verhalten wird oft als Problem am Rande der Gesellschaft vermutet, welches immer mit bösen Absichten verknüpft sein muss. Dadurch werden strukturelle und institutionelle Aspekte von Rassismus verkannt und die Auseinandersetzung mit eigenen verinnerlichten Rassismen erschwert. Doch gerade im Bereich der Sozialen Arbeit wäre es von großer Bedeutung, sich mehr mit dem Thema Rassismus auseinanderzusetzen.

„Rassistisch markierte Menschen stellen eine signifikante Größe unter den Adressat\*innen der deutschsprachigen Sozialen Arbeit dar, denn sie werden einerseits in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens diskriminiert und geraten dadurch in prekäre Lebenslagen, andererseits werden sie von der weißen\* Dominanzkultur [...] per se als ‚sozialbearbeitungsbedürftig‘ konstruiert.“ (ebd., S. 104).

Man könnte sogar sagen, dass das Berufsfeld der Sozialen Arbeit ohne die Konstruktion der „Anderen“ (Othering) nicht existieren würde (Füchslbauer, 2017, S. 147). „Die Anderen sind jene, deren Verhalten oder deren Lebensumstände von der vermeintlichen gesellschaftlichen Mehrheitsnorm abweichen und die angeblich oder real Hilfe brauchen.“ (ebd., S. 147). Die Soziale Arbeit neigt, so Füchslbauer, fast automatisch dazu, „stigmatisierende Differenzziehungen vorzunehmen und Abweichungen zu kreieren“ (ebd., S. 147). Erst dadurch kann die notwendige Hilfsbedürftigkeit potenzieller Klient\*innen begründet werden. Dies scheint nicht ohne Grund paradox. Barbara Schramkowski und Isabelle Ihring sprechen in diesem Zusammenhang von einem

„grundsätzliche[n] Spannungsfeld Sozialer Arbeit, die soziale Probleme bearbeitet und zu lösen versucht, die u. a. aus hierarchischen Differenzzuschreibungen resultieren, und somit Strukturkategorien sozialer Ungleichheit fokussiert, um darüber auf die Auslösung (sic!) sozialer Ungleichheitsverhältnisse hinzuwirken. Gleichzeitig denkt und handelt sie bei der Bearbeitung häufig in Zielgruppenkategorien und reproduziert wiederum diese Differenzzuschreibungen, indem durch Maßnahmen und hiermit verbundene Gruppeneinteilungen eine Facette von Menschen(gruppen) besonders fokussiert wird.“ (Schramkowski/Ihring, 2018, S. 287).

Dieses Phänomen spiegelt sich in der rassistischen “VerAnderung” von Adressat\*innen der Sozialen Arbeit wider. Ferner zeigt sich diese “VerAnderung” in den Diskursen über „Integration“, die häufig in Institutionen der Sozialen Arbeit geführt werden und aus denen sogar Handlungskonzepte entwickelt werden (Schramkowski/Ihring, 2018, S. 283). Dabei verweist der Integrationsbegriff implizit auf eine „Nicht-Zugehörigkeit“ von Menschen mit Migrationserfahrungen zur sogenannten Mehrheitsgesellschaft. Angehörige dieser „Mehrheitsgesellschaft“ gelten automatisch als integriert, wogegen rassifizierte Personen sich anstrengen müssen, um es zu werden – auch wenn sie faktisch in Deutschland zuhause sind (ebd., S. 283). Die ausgrenzende Wirkung solcher Diskurse und Zielgruppenmarkierungen werden in der Sozialen Arbeit selten reflektiert (ebd., S. 283). BPoC sind in Institutionen der Sozialen Arbeit dem permanenten Risiko ausgeliefert, dass sie und ihr Verhalten rassifiziert verstanden werden (Schmitz et al., 2022, S. 14). Außerdem kann für Institutionen der Sozialen Arbeit angenommen werden, dass sie die Probleme ihrer Klient\*innen „ethnisieren“. Von einer sogenannten „Ethnisierung gesellschaftlicher Probleme“, sprechen die Aktivist\*innen von FeMigra (1994, Abs. 24). Sie kritisieren, dass dadurch die „ökonomischen, politischen und sozialen Konsequenzen, die aus der nationalstaatlichen Politik [...] erwachsen“ (ebd., Abs. 26) ausgeblendet werden. Man könnte gemäß diesem Ansatz vermuten, dass die Problemlagen in denen sich Klient\*innen der Sozialen Arbeit befinden, auf ihre Kultur zurückgeführt und andere Aspekte wie Armut oder Rassismus als mögliche Erklärungsmuster ignoriert werden. Denn auch in zahlreichen Texten der Fachliteratur für Soziale Arbeit findet man rassistische, homogenisierende Zuschreibungen sowie Beschreibungen vermeintlich „typischer“ migrantischer Familienstrukturen (El-Mafaalani/Toprak, 2013, S. 57). Dazu kommt die Nutzung interkultureller Ansätze als Erklär- und Problemlösungsmuster, die bereits in Bezug aufs Studium der Sozialen Arbeit (siehe Kapitel 3.2.1.) kritisiert wurde. Dies erschwert eine angemessene Hilfestellung für rassifizierte Adressat\*innen der Sozialen Arbeit.

Neben der direkten Rassifizierung und “VerAnderung” von BPoC im Bereich der Sozialen Arbeit ist ein weiteres Problem, dass Sozialarbeiter\*innen die Rassismuserfahrungen von BPoC oft nicht ernst nehmen. Claus Melter spricht in diesem Zusammen von „Sekundärem Rassismus“ durch Sozialarbeiter\*innen beziehungsweise Pädagog\*innen. Unter dem Begriff versteht er „[d]ie Abwehrhaltung der PädagogInnen, sich mit dem Thema Rassismus auseinander zu setzen, die Bagatellisierung und Infragestellung berichteter Rassismuserfahrungen“ sowie das Delegieren der Verantwortung für erlebten Rassismus an die Opfer (Melter, 2007, 119f.). Schmitz, Demirtaş, Gartenbach und Wagner gehen in Anlehnung an Melter noch einen Schritt weiter und sprechen von einem „tertiären Rassismus“, der besteht, „wenn etwa Sozialarbeitende bestimmte Adressat\*innen weniger fördern als andere, weil sie bei ihnen geringere gesellschaftliche Erfolgchancen vermuten.“ (Schmitz et al., 2022, S. 14).

Nachdem nun unterschiedliche Aspekte von strukturellem Rassismus innerhalb der Sozialen Arbeit beschrieben wurden und dabei ein Fokus auf die Rassifizierung der Adressat\*innen sowie auf die „weiße Fragilität“ von Sozialarbeiter\*innen gelegt wurde soll im nächsten Kapitel darauf eingegangen werden, inwiefern Sozialarbeiter\*innen of Color in ihrem Arbeitsalltag mit Rassismus konfrontiert sind. Daraus ergeben sich die Grundlagen für die Forschung in dieser Arbeit und es wird bereits angedeutet an welchen Stellen eine weitere Erforschung zur Situation von Sozialarbeiter\*innen of Color in ihrem Arbeitsumfeld interessant ist.

### **3.2.3. Sozialarbeiter\*innen of Color und Rassismus im Arbeitsalltag**

„[Soziale Arbeit] soll nicht nur die individuelle Verbesserung der Lebenssituation einzelner in den Blick nehmen, sondern gesellschaftliche Veränderungen anstreben, die strukturelle und institutionelle Diskriminierungen und Ausschlüsse beenden. Tatsächlich (re-)produziert Soziale Arbeit aber Ausschließungen nicht nur auf der Ebene ihrer Adressat\*innen, sondern auch in Bezug auf (potentielle) Fachkräfte in der Sozialen Arbeit.“ (Füchslbauer/Hofer, 2021, S. 67)

In dieser Forschungsarbeit geht es um eben diese Ausschließungen und rassistischen Strukturen, mit denen Sozialarbeiter\*innen of Color in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind. Bevor meine eigene Forschung zu dem Thema beschrieben wird, werden im Folgenden einige interessante Fakten und Forschungsergebnisse zu dem Thema dargestellt.

Zunächst lässt sich sagen, dass PoC grundsätzlich – und das betrifft auch den Bereich der Sozialen Arbeit – einen durch rassistische Strukturen erschwerten Zugang zu ihren Wunschberufen haben. So gaben in einer Erhebung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland vom Jahr 2017, 23,6 % aller Befragten an, aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Herkunft einen Job nicht bekommen zu haben (Beigang et al., 2017, S.148). Zudem berichteten 46,1 % der Befragten mit muslimischem Glauben von Jobabsagen aufgrund ihrer Religion (ebd., S.165 ff). Auch innerhalb des Berufsalltags werden Benachteiligungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen erlebt. So werden immerhin ein Fünftel aller in der Befragung erhobenen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben von Personen aufgrund ihrer Herkunft oder auch nur der ihnen zugeschriebenen Herkunft erlebt. Darunter befinden sich schlechtere Bewertungen der Leistungen, schlechtere Bezahlung und geringere Aufstiegschancen (ebd., S.176 ff.). Dies sind erst einmal allgemeine Zahlen zur Häufigkeit von Rassismus beim Bewerbungsprozess und im Arbeitsleben, die den Bereich der Sozialen Arbeit als Teilbereich jedoch einschließen.

Gleichzeitig ist in der sozialarbeiterischen Praxis „der Ruf nach Mitarbeitenden, die Mehrsprachigkeit sowie ‚interkulturelle Kompetenz‘ vorweisen können, laut“ (Füchslbauer/Hofer, 2021, S. 71). So beschreibt Füchslbauer, dass „Migrant\*innen“ sowohl von Sozialvereinen als auch von Träger\*innen von Ausbildungsstätten motiviert werden, sich um Jobs oder Ausbildungsplätze zu bewerben, sie allerdings „häufig auf ihre Funktion als sogenannte Sprach- und Kulturvermittler\*innen reduziert“ werden (Füchslbauer, 2017, S. 150). Hier wird deutlich, dass sich

viele Institutionen der Sozialen Arbeit einerseits einen Nutzen von der Anstellung sogenannter „Migrant\*innen“ versprechen, sie aber andererseits in ihren sozialarbeiterischen Kompetenzen nicht ernst nehmen, indem sie sie auf ihre Rolle als „Kulturvermittler\*innen“ reduzieren. Dabei werden Sozialarbeiter\*innen of Color häufig „als ‚Expertinnen\*‘ für ‚ihre community‘ angerufen und sollen ‚Gebrauchsanweisungen‘ für die Gruppe, der sie als zugehörig konstruiert werden, geben“ (ebd., S. 150). Ihnen wird diese Rolle als „Kultur-Experten\*innen“ unabhängig davon zugeschrieben, welche Beziehung sie tatsächlich zu ihrem Herkunftsland oder dem Land, das als ihr Herkunftsland vermutet wird, haben (ebd., S. 150).

Während kritische Diversity-Konzepte versuchen, den rechtmäßigen Zugang marginalisierter Gruppen zu Arbeitsplätzen und Institutionen durchzusetzen gibt es auch im sozialen Bereich inzwischen oft Diversity-Ideale, die sich eher durch neoliberale Selbstvermarktung auszeichnen als durch das Fördern von echter Chancengleichheit (Füchslbauer/Hofer, 2021, S. 71). In diesen Fällen wird mit der „kulturellen Diversität“ einer Einrichtung geworben, während rassistische Diskriminierungen aufrechterhalten bleiben (ebd., S. 71). Tupoka Ogette beschreibt diese Haltung vieler Institutionen als „Diversity-Falle“. Sie sagt dazu:

„Wenn wir Diversity und Vielfalt als Schmuckstück betrachten, halten wir das rassistische Narrativ des ‚wir‘ und ‚die Anderen‘ aufrecht. Gleichzeitig instrumentalisieren wir ‚die Anderen‘, um uns selbst als offen, tolerant und multikulti zu legitimieren. Und das ist problematisch.“ (Ogette, 2022, S. 222).

Bei solchen Diversity-Ansätzen ist es nicht gewünscht, dass die Mitarbeiter\*innen of Color auch tatsächlich mitreden und mitgestalten oder Veränderungen einfordern (ebd., S. 222).

Es ist also ein Problem, wenn Sozialarbeiter\*innen of Color auf ihre vermeintlichen „kulturellen Kompetenzen“ oder ihre Wirkung nach außen reduziert werden und dadurch die Beachtung ihrer fachlichen Kompetenzen untergeht. Gleichzeitig, so schreiben Füchslbauer und Hofer, haben Minderheitsangehörige oft ein bestimmtes Ehrfahrungswissen, das sie in die Soziale Arbeit miteinbringen können (Füchslbauer/Hofer, 2021, S. 72).

„Ebenso wie in der geschlechtsspezifischen Sozialen Arbeit davon ausgegangen wird, dass in gewissen Kontexten beispielsweise Frauen\* mit Frauen\* arbeiten sollten, ist es begründet und nicht zwangsläufig essentialistisch, davon auszugehen, dass Migrant\*innen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Situiertheit einen geschärften Blick für bestimmte Machtverhältnisse und gesellschaftliche Ausschließungsprozesse haben. Geteilte Diskriminierungserfahrung kann die Erwartung betroffener Adressat\*innen fördern, professionelle Unterstützung durch eine empathische Ansprech- und Vertrauensperson vorzufinden.“ (ebd., S. 72).

Dazu schreibt zum Beispiel Mitja Sabine Lück in ihrer Arbeit zu critical whiteness im Frauenhauskontext: „Als mich eine Praktikantin of Color in meiner Mädchengruppe unterstützte, wurde schnell deutlich, dass sie von den Mädchen als Identifikationsfigur anerkannt wurde und

innerhalb kürzester Zeit ein Vertrauensverhältnis aufbauen konnte, das ich nur langsam und nie in dieser Form erreichen konnte.“ (Lück, 2009, S. 5).

Insofern sollte zwar die gesellschaftliche Positioniertheit von Sozialarbeiter\*innen of Color gesehen und ihr Erfahrungswissen anerkannt werden. Gleichzeitig sollten diesbezüglich keine essentialistischen Zuschreibungen gemacht werden. People of Color sollten aufgrund ihrer fachlichen Kompetenzen angestellt werden und nicht aufgrund ihrer (vermeintlichen) Herkunft (Füchslbauer/Hofer, 2021, S. 72).

Alltagsrassismus ist auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen allgegenwärtig und wirkt sowohl institutionell, strukturell, individuell wie auch diskursiv (Melter, 2007, S. 109). Insofern ist davon auszugehen, dass Sozialarbeiter\*innen of Color mit verschiedenen Formen von Rassismus in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind. Noch gibt es allerdings wenige Forschungsarbeiten, die spezifisch die Rassismuserfahrungen von Sozialarbeiter\*innen of Color zusammenfassen und somit sichtbar machen. Da ich Sozialarbeiter\*innen of Color zu ihrer fachlich fundierten Arbeit in einem rassistisch normierten Arbeitsumfeld befragte, hat es sich angeboten, Forschungen zu Rassismuserfahrungen von Studierenden heranzuziehen. Dort finden sich interessante Erkenntnisse dazu, wie People of Color sich in einem Spannungsfeld zwischen der Rolle als Akademiker\*innen einerseits und als rassifizierte Personen andererseits bewegen. Karima Popal-Akhzarati interviewte für ihre Forschungsarbeit „Inkludierte Exkludierte. Studentische Verhandlungsweisen von Rassismus und Rassismuserfahrungen“ im Jahr 2016 mehrere rassifizierte Studierende (Popal-Akhzarati, 2020, S. 80). Dabei stellte sie fest, dass der Status als Studierende für PoC einerseits ein Raum der Möglichkeiten ist, da diese Position eine hohe gesellschaftliche Anerkennung genießt und mit Erfolg, Fleiß und Intellekt verbunden wird. Andererseits ist diese Anerkennung und die (vermeintliche) Harmonie im Rahmen der Universität an Bedingungen geknüpft. So sind Studierende of Color permanent dazu aufgefordert, besonders gute Leistungen zu erbringen und sich zu assimilieren (wobei nicht klar ist, ob eine Assimilation jemals endgültig erreicht werden kann). Außerdem dürfen sie unangenehme Themen wie Rassismus nicht ansprechen, um ihre Zugehörigkeit nicht zu gefährden (ebd., S. 80ff.). Die Ergebnisse dieser Forschung könnten insofern interessant für die Forschung mit Sozialarbeiter\*innen of Color sein, da sich die Frage stellt, ob ihre Zugehörigkeit zu Institutionen und Teams der Sozialen Arbeit ebenfalls an bestimmte Bedingungen, wie eine Assimilation oder die De-Thematisierung von Rassismus, geknüpft ist. Zudem stellte Shiva Amiri in ihrer Befragung von Studierenden of Color fest, dass diese oft als „anders“ und abweichend von der Norm konstruiert werden und ihnen dementsprechend ihre Qualifikationen und ihr Können abgesprochen wird (Amiri, 2020, S.77). Auch hier ließe sich fragen, ob Sozialarbeiter\*innen of Color – ähnlich wie Student\*innen of Color – eine Abwertung bezüglich ihrer fachlichen Kompetenzen erfahren.

Es gibt zudem eine sehr gehaltvolle Dissertationsforschung von Hanna Hoa Anh Mai, in der sie Pädagog\*innen of Color zu ihren Rassismuserfahrungen befragt. Dort werden einige Ergebnisse präsentiert, die auch für die vorliegende Forschung zu Sozialarbeiter\*innen of Color relevant sein könnten. So ergaben die Interviews, dass die befragten Pädagog\*innen of Color trotz ihrer Zugehörigkeit zur Profession und zu einer Institution der Sozialen Arbeit als „anders“ und nicht-zugehörig behandelt wurden. (Mai, 2020, S. 152 f.). Dies zeigte sich beispielsweise darin, dass eine Interviewte Pädagogin als einzige aus dem Team nach ihrer Herkunft gefragt wurde und eine andere Pädagogin als Repräsentantin der (vermeintlich homogenen) Gruppe „türkischer Frauen“ angesehen wurde (ebd., S. 143ff.). Durch die Fremdbilder und Zuschreibungen, mit denen die Pädagog\*innen konfrontiert sind, äußern sich gewisse Machtverhältnisse, die sie auf den Platz der Nicht-Zugehörigen verweisen. Dabei sind die Pädagog\*innen of Color meist die einzigen, denen solche othering-Prozesse bewusst auffallen. Sie müssen dann mit der Differenz ihres Selbstbildes und dem an sie herangetragenen Fremdbild leben (ebd., S. 152f.).

Neben dem Erleben von Nicht-Zugehörigkeit beschreiben die Interviewpartner\*innen von Mai auch, dass sie sich in ihrem Arbeitsfeld manchmal besonders sichtbar und dann wieder besonders unsichtbar fühlen. Dabei werden sie dann besonders sichtbar, wenn es darum geht, die Institution nach außen zu präsentieren und als positives Beispiel für „Diversity“ das Image aufzuwerten. So beschreibt eine Interviewpartnerin, dass sie beim Besuch der Presse gebeten wurde, für ein Foto zu posieren. Gleichzeitig wurde ihr allerdings verwehrt, beim Presseinterview als Repräsentantin der Einrichtung etwas zu sagen (ebd., S. 157). Dies zeigt die Sichtbarkeit ihres Körpers als „Andere“. Dennoch ist sie als pädagogische Fachkraft der Einrichtung und potenzielle Interviewpartnerin der Presse unsichtbar. Das Erleben von Unsichtbarkeit beschreiben die Interviewpartner\*innen auch in Bezug auf ihre Positionierung als PoC beziehungsweise als Personen mit Rassismuserfahrungen. Die Unsichtbarkeit äußert sich beispielsweise darin, dass trotz der Anwesenheit der Pädagog\*innen of Color rassistische Sprache im Arbeitskontext weiter reproduziert wird. Somit werden sie hier nicht als Personen gesehen, die durch dieses Sprechen verletzt werden können (ebd., S. 162f.). Zudem werden sie ignoriert, wenn sie als Pädagog\*innen mit Rassismuserfahrungen etwas zum Thema Rassismus sagen möchten. Dann werden ihre eigenen Erfahrungen nicht als mögliche fachliche Bereicherung wahrgenommen und statt einer Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus kommt es meistens zum Schweigen auf Seiten der angesprochenen Kolleg\*innen (ebd., S. 154 ff.).

Mehrere Interviewpartner\*innen berichteten außerdem von der Erfahrung, dass ihnen je nach Kontext Kompetenzen zu- oder abgesprochen werden. Da sie Pädagog\*innen of Color sind, wird ihnen oft eine Zuständigkeit für „Arbeits- und Themenfelder, die mit Rassismus und Migration assoziiert werden“, zugewiesen (ebd., S. 169). Paradoxerweise wird ihr Wissen über

Rassismus aber auch als „persönliche Erfahrung“ wahrgenommen und damit oft als irrelevant für den professionellen Kontext betrachtet. (ebd., S. 169). Mai erklärt dieses Phänomen folgendermaßen: „Die Macht eines *weißen* Standpunktes liegt darin, dass er das eigene Wissen, auch das Wissen über Rassismus, für universell und ‚neutral‘ hält, während das Wissen der *Anderen* als partikular und persönlich gilt.“ (ebd., S.170). Daraus folgt, dass das Wissen über Rassismus der Pädagog\*innen of Color als „unwissenschaftlich“ wahrgenommen wird und zudem ein Verständnis von Professionalität angenommen wird, das biografische Erfahrungen ausklammert (ebd., S.170).

Ein weiterer Anlass für die rassistische „VerÄnderung“ der Pädagog\*innen ist deren Mehrsprachigkeit. So berichteten Mais Interviewpartner\*innen, dass der Gebrauch ihrer Herkunftssprache in der pädagogischen Arbeit mit den Klient\*innen von Kolleg\*innen skandalisiert, problematisiert und delegitimiert wurde. Damit wurde das Potential von Mehrsprachigkeit als pädagogische Kompetenz, die über ein funktionalistisches Dolmetschen hinausgeht, nicht anerkannt. Zudem bewirkte die Mehrsprachigkeit, dass die Pädagog\*innen of Color stärker in die Nähe der ebenfalls „verÄnderten“ Klient\*innen gerückt wurden (ebd., S. 182).

Dies ist ein Überblick über verschiedene Rassismuserfahrungen von Pädagog\*innen of Color, die Mai in ihrer Forschung feststellen konnte. Resultate dieser Erfahrungen waren Wut, Schmerz und Trauma seitens der Pädagog\*innen of Color, die bestimmte Strategien im Umgang mit solchen Erfahrungen entwickeln mussten, um ihre professionelle Arbeit fortführen zu können (ebd., S. 188 ff.).

Leider gibt es neben den oben genannten Forschungen noch sehr wenige Erhebungen, die sich mit den spezifischen Rassismuserfahrungen von Sozialarbeiter\*innen (oder Pädagog\*innen) in ihrem Arbeitsalltag beschäftigen. Daher möchte ich nun in meiner Forschung untersuchen, inwiefern solche oder andere Rassismuserfahrungen von Sozialarbeiter\*innen of Color in NRW gemacht werden und wie damit umgegangen wird.

#### **4. Forschungsdesign**

Der folgende Teil dieser Arbeit beschreibt meine Forschung. Dabei lautet meine Fragestellung:

*„Welche Rassismuserfahrungen machen Sozialarbeiter\*innen of Color in NRW in ihrem Arbeitsalltag und wie ist der Umgang mit diesen Erfahrungen?“*

Ziel meiner Forschung ist es, die Erfahrungen, die Sozialarbeiter\*innen of Color in ihrem Arbeitsalltag machen, zusammenzufassen und so sichtbar zu machen. Dabei ist mir bewusst, dass durch diese Forschungsarbeit vermutlich keine großen strukturellen Veränderungen angestoßen werden können. Dennoch halte ich es für wichtig, Sozialarbeiter\*innen of Color und ihre Erfahrungen anzuhören und mit ihnen über Veränderungswünsche für den Bereich der Sozialen Arbeit zu sprechen. So sollen rassistische Strukturen in Einrichtungen der Sozialen



Arbeit wissenschaftlich greifbar gemacht werden. Dies bietet für zukünftige Arbeiten und für die Praxis eine weitere wissenschaftliche Grundlage zum Verständnis der Situation und zur Entwicklung von Veränderungsstrategien.

Bevor ich auf die konkreten Methoden der Forschung genauer eingehe, wird nun eine forschungsethische Reflexion stattfinden. Dabei wird meine Rolle als *weiße* Forscherin im Kontext der Erforschung von Rassismus reflektiert.

#### **4.1. Forschungsethik und meine Rolle als *weiße* Forscherin**

*“When they speak is scientific, when we speak is unscientific.*

*Universal / specific,  
objective / subjective,  
neutral / personal,  
rational / emotional,  
impartial / partial,*

*they have facts, we have opinions,*

*they have knowledge, we have experiences.” (Kilomba, 2010, S.28)*

Dieses Zitat von der Künstlerin, Psychologin und Autorin Grada Kilomba thematisiert die Eingebundenheit von Wissen und (akademischer) Wissensproduktion in rassistische Machtstrukturen. Kilomba beschreibt, dass die Anerkennung von Wissen im akademischen Kontext durch eine *weiße* Vorherrschaft geprägt ist, die bestimmt, welches Wissen als wahr, gültig und wissenschaftlich-objektiv angesehen wird (ebd., S. 28f.). Dabei sind die Arbeiten und Stimmen Schwarzer Wissenschaftler\*innen oft unterrepräsentiert oder ihre Objektivität wird in Frage gestellt (ebd., S. 28). Wissens- und Forschungspraktiken stehen in einem Zusammenhang mit politischen Gewalt-, Macht-, und Herrschaftsverhältnissen und sind daher niemals neutral (Ogette, 2021, S. 59). Somit ist eine *weiße* Forschungsperspektive auch immer an ihren Standpunkt gebunden und kann, entgegen häufiger Annahme, nicht als objektiv und allgemeingültig angesehen werden. Dies gilt es für meine Arbeit zu reflektieren und die machtvollen Strukturen der Wissensproduktion in meiner Forschung mitzudenken.

Den folgenden ethischen Grundsatz für meine Forschung entnehme ich aus dem Forschungsethikkodex der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA):

„Forscher\*innen sollen gesellschaftliche, politische und organisationale Kontexte der Forschung, die Beziehungen in den beforschten sozialen Systemen sowie ihre eigene Positionierung reflektieren und sensibel für Konflikte und Machtverhältnisse sein. Dabei ist auch zu reflektieren, ob bzw. inwiefern die Forschung selbst zu stigmatisierenden Adressierungen beiträgt bzw. bestehende Machtverhältnisse reproduziert“ (DGSA, 2020, S.3 f.)

Orientiert an diesem Ansatz soll die Reproduktion von Machtstrukturen im Forschungsprozess reflektiert und eingegrenzt werden.

Meine Position als *weiße* Forscherin und Autorin dieser Arbeit ist nicht als neutral zu bewerten und bedarf einer gesonderten Reflexion. Da ich als *weiße* Person People of Color interviewe und sie zu ihren Rassismuserfahrungen befrage, ist immer mitzudenken, welche machtvolle Rolle mir dabei in einem rassistisch normierten System zukommt und inwiefern das in der Forschung erhobene Wissen durch meine standpunktgebundene Wahrnehmung und Interpretation beeinflusst ist. Dabei besteht die Gefahr, Rassismen und rassistische Kategorien zu reproduzieren. Außerdem ist das Forschungsvorgehen und die Analyse der Ergebnisse an meine Perspektive als *weiße* Forscherin gebunden und muss somit kritisch hinterfragt und möglichst sensibel gestaltet werden (Frieters-Reermann et al., 2019, S. 195ff.).

Um die eigene Eingebundenheit in Machtstrukturen und Rassismen zu reflektieren, ist eine intensive Auseinandersetzung mit den Strukturen und Wirkungsweisen von Rassismus (siehe Kapitel 3) der Forschung vorausgegangen. Dabei war mir besonders wichtig, mich mit eigenen Abwehrhaltungen (White Fragility) und meiner *weißen* Positionierung und Wahrnehmung (Critical Whiteness Studies) zu beschäftigen. Dazu soll gesagt werden, dass die reine Beschäftigung mit dem Thema kein Garant dafür ist, Rassismen und Machtstrukturen in der Forschung nicht zu reproduzieren. Dennoch liegt es nahe, sich mit möglichen Gefahren zu beschäftigen, die bei einer solchen Forschung bestehen. Eine Gefahr kann darin bestehen, Kategorien und Begriffe unkritisch zu verwenden und somit hegemoniale Diskurse zu reproduzieren. So könnten Personengruppen aufgrund eines Merkmals wie Migrationserfahrungen – oder in unserem Fall Rassismuserfahrungen – homogenisiert und als von der Norm abweichend konstruiert werden (ebd., S. 197f.). Ich habe bei der Konstruktion des Interviewleitfadens bewusst vermieden, Begriffe wie „Migrationshintergrund“, „Herkunft“ und „Kultur“ zu verwenden, um stereotypisierende Diskurse zu vermeiden und meine Interviewpartner\*innen möglichst nicht auf den Platz der „Anderen“ zu verweisen. Bei der Auswahl der Fragen und der genauen Formulierung haben mich drei Sozialarbeiter\*innen of Color beraten. Ich habe für die Forschung vorausgesetzt, dass die Interviewpartner\*innen das Forschungsthema (Rassismuserfahrungen von Sozialarbeiter\*innen of Color) kennen und sich möglichst frei dazu entscheiden können, ob sie an der Forschung teilnehmen und sich somit selbst als Person mit Rassismuserfahrungen/PoC beschreiben und darüber berichten wollen. Dies entspricht dem Forschungsethischen Prinzip der „informierten Einwilligung“ (DGSA, 2020, S. 6). Dabei war es mir wichtig, von Beginn an klarzumachen, dass die Forschung zur Bestandsaufnahme und Sichtbarmachung der Erfahrungen von Sozialarbeiter\*innen of Color dienen soll und kein Versprechen für Veränderung mit der Forschung einhergeht. Aufgrund meiner machtvollen Position als *weiße* Forscherin war es mir wichtig, weitestgehend zu vermeiden, dass die Interviewpartner\*innen lediglich als Ob-

jekte der Forschung angesehen werden und ein Machtgefälle zwischen „Forscherin“ und „Erforschten“ entsteht. Ein Risiko für die Forschung besteht laut Frieters-Reermann et al. darin, dass

„Migrierende und insbesondere geflüchtete Menschen oftmals nur aus einer problem- und notlagenorientierten Perspektive wahrgenommen und beforscht werden. Dadurch werden sie in eine Opfer- und Objektrolle gedrängt, was zu entsprechenden Diskriminierungs-, Viktimisierungs- und Klientelisierungstendenzen im und durch den Forschungsprozess führen kann.“ (Frieters-Reermann et al., 2019, S. 199).

Dieses Risiko besteht auch in Bezug auf die Forschung mit von Rassismus betroffenen Personen. Um das Risiko eines Machtgefälles und einer Objektivierung bzw. Viktimisierung zu vermeiden, habe ich nur Interviewpartner\*innen ausgewählt, mit denen ich zuvor bereits ein freundschaftliches Verhältnis und somit eine gewisse Vertrauensbasis hatte. Das machte es auch für meine Interviewpartner\*innen leichter im Vorfeld einzuschätzen, auf was sie sich bei dem Interview einlassen. Bei der Suche nach möglichen Interviewpartner\*innen habe ich auch ein mir angebotenes Interview abgewiesen, da ich das Gefühl hatte, die Person möchte mir damit nur einen Gefallen tun, aber fühlt sich eigentlich unwohl und vulnerabel im Gespräch über Rassismus. Mir war es wichtig, möglichst nur Interviewpartner\*innen auszuwählen, bei denen ich zumindest den Eindruck hatte, sie würden auch von sich aus mit mir über das Thema sprechen wollen. Um der Reproduktion von Machtverhältnissen im Forschungsprozess entgegenzuwirken, wurde der Forschungsprozess durch Co-Forscher\*innen unterstützt, die sich selbst als PoC bezeichnen, und bei der Formulierung der Fragen und der Auswertung des Materials durch ihre kompetente Beratung mitgewirkt haben. So sollten Perspektiven und Fragestellungen, die der Forscherin eventuell nicht bekannt sind, mit in die Forschung einbezogen werden (Akbaba/Wagner, 2021, S. 244f.). Man könnte dies auch als den Versuch beschreiben, „nicht mehr Wissen über Personen(gruppen) und Communities, sondern darüber hinaus auch Wissen gemeinsam mit ihnen zu produzieren.“ (Aden et al., 2019, S. 305). Gleichzeitig betonen Akbaba und Wagner, dass der Einbezug von PoC in den Forschungsprozess zwar hilfreich sein kann, „allerdings nicht um die Standortgebundenheit der Forschenden auszugleichen, sondern um sie offenzulegen und zu reflektieren“ (Akbaba/Wagner, 2021, S. 244f.). Durch den Ansatz einer Forschung mit Co-Forscher\*innen sollte auch das Risiko verringert werden durch unsensibel formulierte Fragen oder Gesprächsführungen schmerzhaft Gefühle im Zusammenhang mit dem Thema Rassismus bei meinen Interviewpartner\*innen zu triggern. Es stellte sich mir die Frage: „Wie können Reaktualisierungen von psycho-sozial belastenden Erinnerungen minimiert werden?“ (Frieters-Reermann et al., 2019, S. 204). Diese Frage bereitete mir besonders deshalb Sorgen, weil ich selbst keine Rassismuserfahrungen habe und nicht wissen kann, wie sich das Sprechen über eigene Rassismuserfahrungen anfühlt. Die Interviewleitfragen wurden daher (mit der Expertise meiner Co-Forscher\*innen) so direkt wie

nötig, aber so indirekt und sensibel wie möglich formuliert. Es war mir wichtig, den Blick auch auf die Strukturen der Institutionen und diesbezügliche Veränderungswünsche der Sozialarbeiter\*innen of Color zu lenken. Somit sollte eine Viktimisierung der Interviewpartner\*innen eingegrenzt werden und die strukturelle Verankerung von Rassismus bei der Forschung stärker in den Fokus gerückt werden.

#### **4.2. Forschungsmethode**

Es wurde eine qualitative Forschungsmethode angewandt und es wurden drei Expert\*inneninterviews mit Sozialarbeiter\*innen of Color durchgeführt, die mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring ausgewertet wurden. Ziel der Forschung war es, herauszufinden, in welchen Formen Sozialarbeiter\*innen of Color in ihrem Arbeitsalltag mit Rassismus konfrontiert sind und wie die Wahrnehmungen von Rassismus und der Umgang mit Rassismuserfahrungen sind. Da somit der Schwerpunkt der Forschung auf der Perspektive der Sozialarbeiter\*innen of Color liegt, bietet sich eine qualitative Forschungsmethode besonders an. Laut Kuckartz, Dresing und Stefer ermöglichen qualitative Forschungsmethoden (in Abgrenzung zur quantitativen Forschung) eine „größere Offenheit und eine Berücksichtigung der Perspektive der Beteiligten“ (Kuckartz et al., 2008, S. 11). Der Forschungsauftrag qualitativer Forschung, so Helfferich, ist das „Verstehen“ (Helfferich, 2011, S. 21). Damit ist gemeint, dass wir uns näher mit den „Deutungsmustern“ und „Sinnstrukturen“ der Befragten beschäftigen und nicht wie bei einer quantitativen Forschung voraussetzen, dass alle Interviewpartner\*innen Begriffe gleich nutzen oder gleich interpretieren (ebd. S. 21f.). Dieser Ansatz ist besonders wichtig in der Forschung zu Rassismus, da der Rassismusbegriff sehr unterschiedlich gedeutet werden kann. Wie bereits zuvor beschrieben, interpretieren viele Menschen in Deutschland Rassismus als absichtsvolles, böswilliges Handeln z.B. in Form von Beleidigungen und Übergriffen. Dabei finden wir Rassismus auch in Form von Mikroaggressionen und auf institutioneller sowie struktureller Ebene. Es ist für meine Forschung insofern sinnvoll, einen qualitativen Ansatz zu wählen, da sich so das Verständnis des Begriffes Rassismus erheben lässt, das die Interviewpartner\*innen ihren Aussagen zugrunde legen. Für ein besseres Verständnis von Äußerungen ist immer auch der Kontext wichtig, den wir in einem qualitativen Interview erfahren (ebd., S. 22).

#### **4.3. Erhebungsmethode mittels Interviews**

Es wurden drei Interviews mit Sozialarbeiter\*innen of Color durchgeführt. Diese Interviews können als Expert\*inneninterviews angesehen werden, da die interviewten Sozialarbeiter\*innen of Color ein bestimmtes „Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 12, Hervorh. im Original) besitzen. Sie kennen sowohl den Arbeitsalltag als professionelle Sozialarbeiter\*innen als auch das Leben in einer rassistisch geprägten Normstruktur.

Die Erhebung erfolgte anhand von Leitfadeninterviews. Diese eignen sich laut Helfferich

„wenn einerseits subjektive Theorien und Formen des Alltagswissens zu rekonstruieren sind und so maximale Offenheit gewährleistet werden soll, und wenn andererseits von den Interviewenden Themen eingeführt werden sollen und so in den offenen Erzählraum strukturierend eingegriffen werden soll.“ (Helfferich, 2011, S. 179).

So konnte einerseits viel Freiraum für die subjektiven Erzählungen der Interviewpartner\*innen gelassen werden und andererseits konnten bestimmte wichtige Aspekte, zum Beispiel „Definition von Rassismus“ oder „institutionelle Strukturen“, abgefragt werden. Meine Vorgehensweise war an der von Gläser und Laudel beschriebenen Definition von Leitfadeninterviews orientiert. Demnach „sind weder die Frageformulierungen noch die Reihenfolge der Fragen verbindlich“ (Gläser/ Laudel, 2010, S. 42). Das bedeutet, wenn meine Interviewpartner\*innen im Redefluss waren oder zwischen den Themen gesprungen sind, habe ich nicht versucht die Reihenfolge des Fragebogens genau einzuhalten, sondern Raum für das zu geben, was meine Interviewpartner\*innen erzählen wollten. Ich habe versucht, die wichtigen Leitfragen bzw. Themenblöcke in allen Interviews früher oder später zu thematisieren, aber abgesehen davon, sehr offen zu bleiben und das Gespräch so wenig wie möglich zu lenken. Wenn ein\*e Interviewpartner\*in gerade dabei war, zu einem bestimmten Thema zu berichten und mir spontan ein Aspekt interessant vorkam, habe ich Nachfragen gestellt, die nicht im Leitfaden notiert waren. Solche „ad hoc“-Nachfragen können gemäß Gläser und Laudel helfen, um die vollständige Beantwortung einer Frage zu erreichen (ebd., S. 42).

Insgesamt war der Interviewleitfaden in sechs Themengebiete unterteilt, zu denen je eine Schlüsselfrage gestellt wurde (falls sie nicht bereits im Gespräch von selbst beantwortet wurde). Darunter waren jeweils mehrere Nachfragen aufgelistet, die nach Gefühl gestellt werden konnten. Da die Offenheit für die Sichtweisen der Interviewpartner\*innen bei der qualitativen Forschung sehr wichtig ist, wurde versucht, das Gespräch möglichst offen laufen zu lassen und nur dann Nachfragen zu stellen, wenn ein Thema noch unbesprochen war oder das Gespräch ins Stocken geriet. Der Leitfaden wurde mit Hilfe der Anregungen meiner Co-Forscher\*innen noch einmal überarbeitet, um potenziell wichtige Aspekte, die mir als *weiße* Forscherin nicht ein- oder aufgefallen sind, miteinzubeziehen. Der Interviewleitfaden ist in Anhang ii einzusehen.

#### **4.4. Durchführung und Transkription**

Es wurden drei Expert\*inneninterviews mit drei Sozialarbeiter\*innen of Color aus Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Dabei waren unter den Interviewpartner\*innen eine Frau und zwei Männer. Das Alter lag zwischen 27 und 40 Jahren. Zwei der Interviews wurden bei gutem Wetter im Garten der Forscherin durchgeführt. Ein Interview wurde online per Microsoft Teams durchgeführt, da dies dem Interviewpartner in seinem Alltag entgegenkam. Die Atmosphäre der Interviews war, soweit die Autorin dies beurteilen kann, eher entspannt.

Die Interviews wurden mit dem Einverständnis der Interviewpartner\*innen mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet. Vor Beginn der Leitfragen wurde nochmal darauf hingewiesen, dass die Daten ausschließlich für die Forschungsarbeit verwendet werden und dass alle Hinweise auf die konkrete Person (Name, Institution, Stadt, usw.) anonymisiert werden. Außerdem wurde noch einmal darauf hingewiesen, dass jederzeit Pausen gemacht und Fragen übersprungen werden dürfen. Dies sollte den Interviewpartner\*innen verdeutlichen, dass sie nicht über alle ihre (unangenehmen) Erfahrungen sprechen müssen, wenn sie dies nicht wollten.

Die Interviews wurden anhand von vorher erstellten Transkriptionsregeln transkribiert. Gläser und Laudel merken an, dass es für die Transkription eines Interviews bisher keine allgemein akzeptierten Regeln gibt (Gläser/Laudel, 2010, S. 193). Die Regeln der Transkription richten sich nach dem Untersuchungsziel. Daher wurden „nichtverbale Äußerungen (z.B. Lachen, Räuspern, Husten, Stottern) [...] nur dann transkribiert, wenn sie einer Aussage eine andere Bedeutung geben“ (ebd., S. 194). Auch Pausen und paraverbale Äußerungen wie „hm“ oder „äh“ wurden nur dann transkribiert, wenn sie wichtig für die Deutung des Gesagten waren (ebd., S. 193). Um die Lesbarkeit des Transkripts zu verbessern, wurde die Sprache leicht geglättet (Fuß/Karbach, 2019, S. 64f.) Die Transkriptionsregeln dieser Arbeit orientieren sich an denen von Gläser und Laudel (2010, S. 194) und Fuß und Karbach (2019, S. 66f.). Die Transkriptionsregeln sind in Anhang iii nachzulesen.

#### **4.5. Auswertungsmethode**

Für die Auswertung der Interviews wurde die Methode zur qualitativen Inhaltsanalyse von Philipp Mayring verwendet. Ziel dieser Methode ist es, das Material mit Hilfe eines Kategoriensystems zu strukturieren und zu analysieren (Mayring, 2016, S.114.). Dabei richtet sich die Inhaltsanalyse nach der zuvor formulierten Forschungsfrage (Mayring, 2015, S. 59). Grundformen bei der Interpretation des Materials sind die Zusammenfassung, die Explikation und die Strukturierung (ebd., S. 67). Bei der Zusammenfassung wird das Material so reduziert, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben. Dafür werden einzelne Aussagen in Kurzform oder Paraphrasen wiedergegeben und deckungsgleiche Stellen werden gestrichen (ebd., S. 69ff.). Bei der Explikation (Kontextanalyse) wird zu einzelnen interpretationsbedürftigen Textstellen zusätzliches Material herangezogen, um diese zu erklären oder verständlich zu machen. Dabei können zum Beispiel andere Stellen im Interview helfen, um den Kontext einer Aussage zu erläutern (ebd., 2015, S. 90). Bei der Analysetechnik der Strukturierung werden bestimmte Aspekte aus dem Material herausgefiltert. Dabei wird das Material anhand von vorher festgelegten (theoriebasierten) Kriterien durchgegangen (ebd., S. 97). Es ist laut Mayring möglich, eine Kombination dieser verschiedenen Analysetechniken zu verwenden, wenn dies der Beantwortung der Forschungsfrage dient (ebd., 2015, S. 62).

Ich habe mich bei der Auswertung der Interviews dazu entschieden, die gerade beschriebenen Analysetechniken zu kombinieren. Dies ermöglicht sowohl eine induktive als auch eine deduktive Kategorienbildung. Bei der induktiven Kategorienbildung (Zusammenfassung) werden die Kategorien direkt aus dem Material abgeleitet, indem das Material zusammengefasst, abstrahiert und verallgemeinert wird (ebd., S.85ff.). Somit ist es möglich, auch überraschende Erkenntnisse aus dem Material zu gewinnen, die das Vorwissen oder bisherige Theorien überschreiten und einen Mehrwert liefern. Bei der deduktiven Kategorienbildung (Strukturierung) orientiert sich die Auswertung des Materials am bisherigen Forschungsstand und theoretischem Wissen (Mayring, 2015, S. 85, S 97ff.). Der Vorteil dieser Methode liegt darin, dass durch den theoriegeleiteten Fokus eventuell wichtige Aspekte zur Beantwortung der Forschungsfrage besser erkannt und erfasst werden können. Die theoretische Orientierung sollte außerdem verhindert, dass aufgrund einzelner weniger Beobachtungen die Forscherin allgemeine Schlüsse zieht, welche anderem theoretischen Vorwissen widersprechen (Gefahr eines induktiven Fehlschlusses vgl. Hume, 2007, S. 59).

Konkret habe ich also das Interviewmaterial analysiert, indem ich anhand des theoretischen Vorwissens bestimmte Interviewstellen Kategorien zugeordnet habe. Interessante Aussagen, die zu keiner bisher von mir gelesenen Theorie oder erstellten Kategorie passten, habe ich unter einer neuen Kategorie zusammengefasst. Manchmal war es auch nötig, Textstellen in den Kontext weiterer Aussagen der Interviewpartner\*innen zu setzen, um sie besser zu verstehen und klarer einer Kategorie zuordnen zu können. Diese Vorgehensweise, mit der ich das Material in Kategorien geordnet und anhand des Materials neue Kategorien gebildet habe, wurde mehrmals wiederholt. So konnte ein Kategoriensystem erstellt werden, in dem die Kategorien klar definiert sind. Dabei wurden bestimmte besonders signifikante „Ankerbeispiele“ für jede Kategorie gefunden. Anhand dieser konnte einfacher erkannt werden, was typischerweise unter diese Kategorie fallen soll (Mayring, 2015, S. 97).

Am Ende wurden mehrere Kategorien und Unterkategorien gebildet, die teilweise deduktiv und teilweise induktiv entstanden sind. Diese Kategorien bilden die Grundlage für das nun folgende Kapitel der Ergebnisdarstellung.<sup>6</sup>

## **5. Ergebnisdarstellung**

Im folgenden Teil der Arbeit werden die gewonnenen Forschungsergebnisse strukturiert zusammengefasst und dargestellt. Die Kapitel sind so gegliedert, dass sie die Kategorien der Inhaltsanalyse aufgreifen.

---

<sup>6</sup> Bei der Ergebnisdarstellung wurden zur Erläuterung einzelner Kategorien auch Zitate aus anderen Kategorien herangezogen. Dies ist im Sinne einer qualitativen Forschung angebracht, da die Aussagen teilweise nur im Kontext weiterer Interviewpassagen verstanden werden können.

## 5.1. Die Interviewpartner\*innen

Für die Forschungsarbeit wurden drei Sozialarbeiter\*innen of Color interviewt. Die Sozialarbeiter\*innen hatten jeweils unterschiedliche Arbeitsfelder, verschiedene Wissensstände zum Thema Rassismus und verschiedene soziale Rahmenbedingungen. Diese unterschiedlichen Ausgangspositionen spielen eine Rolle für das Erleben und Beschreiben von Rassismuserfahrungen sowie den jeweiligen Umgang mit diesem Thema.

Die erste Interviewpartnerin (I1) Leyla<sup>7</sup> ist 29 Jahre alt und arbeitet als Sozialarbeiterin in einer sozio-therapeutischen Wohngruppe für gewaltgeschädigte und traumatisierte Kinder und Jugendliche (ebd., Z. 44ff.). Sie studiert seit 2020 den Masterstudiengang „Empowerment Studies“ (ebd., Z. 83ff.) und hat ein umfangreiches Wissen zum Thema Rassismus. Dies zeigt sich daran, dass sie Rassismus als „tief in der deutschen Einstellung noch verankert“ (ebd., Z. 599) beschreibt und darauf hinweist, dass die meisten Menschen blind sind diesen Rassismus zu sehen und ihn gerne verdrängen, da die Auseinandersetzung mit dem Thema unangenehm erscheint (ebd., Z. 600ff.). Sie benennt institutionellen und strukturellen Rassismus sowie Othering und Mikroaggressionen (ebd. Z. 591ff., Z. 97f.) Sie definiert Rassismus als eine Andersbehandlung von nicht *weiß* gelesenen Personen und weist darauf hin, dass PoCs sich nicht in der *weißen* Mehrheitsgesellschaft „spiegeln können“ (ebd., Z. 586ff.). Dabei positioniert sie sich selbst als PoC und Deutsch-Syrerin (ebd., Z. 86f.). Sie beschreibt klar, dass sie im Arbeitsalltag mit Rassismus in Form von Widerständen und Mikroaggressionen konfrontiert ist, und sie im Team als „anders“ gelesen wird. Dies gibt ihr ein Gefühl der Fremdheit (I1, Z. 94ff.). Leyla ist in Deutschland geboren und aufgewachsen. Sie spricht akzentfrei Deutsch und hat eine große Familie in Deutschland.

Der zweite Interviewpartner (I2) Omar<sup>8</sup> ist 40 Jahre alt und arbeitet „für die Familien und Jugendhilfe im Auftrag des Jugendamtes der Stadt Y für einen privaten Träger“ (I2, Z. 50f.). Dabei sind seine Aufgabenfelder sowohl die ambulante als auch die stationäre Familienhilfe (ebd., Z. 52f.). Omar studiert Soziale Arbeit neben seinem Beruf und war bereits in mehreren Berufen als Sozialarbeiter tätig (ebd., Z. 73ff.). Er sagt selbst, dass er im Studium keine Kurse zum Thema Rassismus belegt hat (ebd., Z. 763ff.). Er würde Rassismus in Anlehnung an das Grundgesetz als „Benachteiligung aufgrund der Rasse“ (ebd., Z. 234) definieren. Im Arbeitsalltag fällt es ihm nach eigener Aussage aber oft schwer zu erkennen, ob es sich bei einer Situation um eine rassistische Situation handelt. (ebd., Z. 219ff., Z. 247ff.). Zu Beginn des Interviews ist Omar noch recht vorsichtig bzw. unsicher im Benennen von Rassismus. Statt von rassistischer Andersbehandlung spricht er zunächst von dem „Messen mit zweierlei Maß“

---

<sup>7</sup> Der Name wurde geändert.

<sup>8</sup> Der Name wurde geändert.



(ebd., Z. 346) und möchte „niemandem Rassismus vorwerfen, der nicht Rassismus meint“ (ebd., Z. 218). Gegen Ende des Interviews benennt er die beschriebene Andersbehandlung dann klarer als Rassismus: „[Messen mit zweierlei Maß] ist die nette Formulierung. Meines Erachtens nach ist das Rassismus, nichts anderes.“ (ebd., Z. 703f.). Insofern hat sich Omars Verständnis von Rassismus oder die Fähigkeit diesen klar zu benennen im Laufe des Interviews gewandelt. Seine eigene gesellschaftliche Position beschreibt er folgendermaßen:

Ich bin in Deutschland geboren, ich bin in Deutschland aufgewachsen. Ich sehe mich durch meine Augen. Ich sehe mich irgendwo als nicht-, ich sehe mich als nicht Menschen mit Migrationshintergrund. Und ich denke, so sollte das auch sein, wo man sich halt hier beheimatet fühlt. (I2, Z. 108ff.)

Er sagt, er denkt nicht viel an Rassismus (ebd., Z. 132) oder daran, auf der Arbeit „rassistisch beleidigt zu werden“ (ebd., Z. 136f.). Omar lebt von Geburt an in Deutschland, spricht fast akzentfrei Deutsch und hat eine große Familie in Deutschland.

Der dritte Interviewpartner (I3) Zein<sup>9</sup> ist 27 Jahre alt und hat das Studium der Sozialen Arbeit einige Monate vor dem Interview abgeschlossen. Er hat vor und während des Studiums bereits bei verschiedenen Stellen gearbeitet und Praktika gemacht und ist nun auf Jobsuche (I3, Z. 50ff.). Zein beschreibt, dass sich sein Verständnis von Rassismus durch das Studium sehr verändert hat. Er sagt, dass er früher Rassismus überhaupt nie wahrgenommen hat, beziehungsweise diesen nicht benennen konnte. Vor dem Studium hat er rassistische Handlungsweisen auf die schlechte Laune seines Gegenübers zurückgeführt und sie nicht als Rassismus identifiziert (ebd., Z. 63ff.). Durch die Beschäftigung mit dem Thema Rassismus im Laufe des Studiums hat er nun das Gefühl, diesen besser wahrnehmen zu können (ebd., Z. 70f., Z. 76ff.). Zein definiert Rassismus so, dass Menschen denken, Gott habe bei ihnen „etwas extra gemacht“ (ebd., Z. 816f.) und sie seien besser, aufgrund ihrer Herkunft oder Nationalität (ebd., Z. 818f.). Er sagt außerdem, dass viele Menschen das Problem des Rassismus nicht wahrnehmen (ebd., Z. 778f.), weil sie damit aufgewachsen sind und es – außer im Studium der Sozialen Arbeit – nicht thematisiert wird (ebd., 811ff.). Zudem weist er darauf hin, dass Rassismus seit Jahrhunderten in der Geschichte von Deutschland verankert ist (ebd., Z. 822ff.). Aufgrund seines Wissens über das Thema Rassismus kann Zein rassistische Erlebnisse auf der Arbeit gut als solche benennen (ebd., Z. 80ff., Z. 222f.). Zein kommt ursprünglich aus Syrien (ebd., Z. 50) und lebt zum Zeitpunkt des Interviews seit ca. sieben Jahren in Deutschland. Davon lebte er die ersten drei Jahre in einer Unterkunft für Geflüchtete (ebd., Z. 206f.). Er hat keine Familie in Deutschland und er stand zwischenzeitlich unter Druck, sein Studium abzuschließen (ebd., Z. 392ff., Z. 284). Zein spricht sehr gut Deutsch, hat allerdings einen hörbaren Akzent. Ein paar Monate vor dem Interview wurde er eingebürgert (ebd., Z. 51).

---

<sup>9</sup> Der Name wurde geändert.

## 5.2. Institutionelle Strukturen

Alle Interviewpartner\*innen berichteten, dass ihre Teams mehrheitlich aus *weißen* bzw. deutsch gelesenen Kolleg\*innen und Vorgesetzten bestehen (I1, Z. 74ff., I2, Z. 82ff., I3, Z. 358ff.). Bei Zein betraf dies auch alle vergangenen Arbeits- und Praktikumsstellen, von denen er berichtet (I3, Z. 106ff., I3, Z. 255ff., I3, Z. 323f.). Leyla und Zein beschreiben, dass sie auf ihrer Arbeits- bzw. Praktikumsstelle jeweils die einzigen PoC bzw. „Ausländer“ sind (I1, Z. 76f., I3, Z. 255). Bei Omar gibt es seit kurzem einen Vorgesetzten, den er als Person „mit türkischer Herkunft“ (I2, Z. 83ff.) beschreibt. Abgesehen davon sind auch bei seiner Arbeitsstelle alle anderen sieben Führungspositionen mit *weißen* Personen besetzt (ebd., Z. 98ff.). Leyla berichtet außerdem, dass sie beim Bewerbungsgespräch für ihre Stelle gefragt wurde, ob sie Christin oder Muslima sei. Ihre (ausschließlich *weißen*) Kolleg\*innen gaben alle auf ihre Nachfrage hin an, nicht nach ihrer Religionszugehörigkeit gefragt worden zu sein (I1, Z. 557ff.). Omar, Leyla und Zein gaben an, dass es bei ihren Arbeitsstellen keinerlei Strukturen für den Umgang mit Rassismus gibt (I1, Z. 519ff., I2, Z. 577ff., I3, Z. 743ff.). Omar bemerkte zudem, dass bei ihm an der Uni keines der Seminare zum Thema Rassismus verpflichtend war (I2, Z. 765f.).

Somit kann man die Arbeitsplätze der Interviewpartner\*innen als mehrheitlich weiße Räume beschreiben, in denen keine rassismuskritischen Strukturen vorhanden sind.

## 5.3. Rassismuserfahrungen

In den Interviews berichten Zein und Leyla von verschiedenen Rassismuserfahrungen, die sie im Kontext ihrer Arbeit machen (I3, Z. 78ff., I1, 136ff.). So sagt Leyla beispielsweise:

„Ich merke regelmäßig, dass ich an so Widerstände gerate und kriege halt immer mal wieder mit, dass meine Position doch schon eine andere ist, in Führungsstrichen, und ich immer mal wieder Mikroaggressionen im Alltag merke, die mir dann doch zeigen, wie anders ich gelesen bin und wie anders auch meine- meine eigene Haltung auch im Team ist. Und ja genau, also ich würde schon sagen, dass ich mich zu Teilen dann auch fremd fühle.“ (I1, Z. 94ff.)

Omar sagt dagegen, er habe nur vereinzelt Rassismuserfahrungen im Arbeitskontext gemacht (I2, Z. 111ff.). Dennoch beschreibt er im Laufe des Interviews einzelne Erfahrungen von Rassismus oder Situationen, hinter denen er zumindest rassistische Beweggründe vermutet:

„Sie [die Vorgesetzte] misst mit zweierlei Maß. Definitiv. Also definitiv. Und sie ist nicht nur zu mir so gewesen, sondern auch zu zwei, drei anderen. Und die haben zufälligerweise auch einen Migrationshintergrund. Wie gesagt, es ist ein schmaler Grat. Genau. Ich will niemandem Rassismus oder Diskriminierung vorwerfen, der das nicht macht, weißt du, dann würde ich mich schuldig fühlen und würde voll das schlechte Gewissen haben. Aber die Annahme liegt sehr nah, wenn man dann sieht, wie sie mit anderen weißen Kollegen umgeht, die viel weniger leisten. (I2, Z. 346ff.)

An dieser Aussage von Omar kann man gut erkennen, dass das Wort Rassismus in Deutschland stark negativ aufgeladen ist (vgl. Kapitel 3.1.). Außerdem scheint Omar intuitiv zu wissen, dass ein Rassismusvorwurf starke negative Reaktionen auslösen würde, die in der Fachliteratur als Reaktionen „weißer Fragilität“ beschrieben werden (vgl. Kapitel 3.1.4.).

Im Folgenden werden einige Beispiele für die Kategorie „*Othering*“ (rassistische “Veränderung”) bzw. *kulturalisierende Zuschreibungen* angeführt. Leyla erzählt davon, dass ihr auf der Arbeit durch ihre Kolleg\*innen verschiedene Fremdbilder aufgezwungen werden:

„Einmal bin ich die Marokkanerin, dann bin ich die Perserin. Dann genau werde ich halt mit verschiedenen Stereotypen benannt, aus verschiedensten Ländern. [...]. Auch wenn ich oft schon gesagt habe, wie meine Position ist, wird es vergessen oder als in Anführungsstrichen nicht für wichtig empfunden. Das wurde mir auch schon so ins Gesicht gesagt. Und da zeigt mir das dann halt auch, dass ich da wenig Raum habe.“ (ebd., Z. 116ff.)

Hier zeigt sich, dass Leylas Selbstbild und das ihr von den Kolleg\*innen aufgezwungene Fremdbild sich widersprechen. Obwohl Leyla ihre „Position“ bereits öfter mitgeteilt hat, ist es nicht möglich, Fremdzuschreibungen und Stereotype aufzulösen.

Auch Omar beschreibt Erfahrungen von *Othering* im Arbeitskontext. Er erlebte folgende Situation mit einem Klienten:

„Da bin ich zu einer neuen Familie gekommen und da hat der mich von oben nach unten angeschaut und meinte: Wie? Sie sind der Sozialarbeiter? Und ich meinte: Ja, ich bin der Sozialarbeiter! Und der meinte: Ja, Sie sehen aber nicht aus wie ein Sozialarbeiter. Und dann meinte ich: Wie sieht denn ein Sozialarbeiter in Ihren Augen aus? Und er meinte einfach: Ja, nicht so!“ (I2, Z.180ff.)

Auch hier unterscheiden sich Omars Selbstbild und das Bild, das ihm von dem Klienten zugeschrieben wird. Omar beschreibt dieses Erlebnis allerdings als eine „Kleinigkeit“ (ebd., Z. 175), was dazu passt, dass er sich auch sonst wenig oder ungerne als von Rassismus betroffene Person beschreibt und Rassismus im Kontext seiner Arbeit eher als gegen seine Klient\*innen gerichtet wahrnimmt oder benennt (I2, Z. 746ff.).

Zein erlebt in verschiedenen Jobs und Praktika deutliches *Othering* durch seine Kolleg\*innen und Vorgesetzte. So berichtet er beispielsweise von folgender Situation in seinem Anerkennungspraktikum in einer Migrationsberatungsstelle:

„Meine Anleiterin, die meinte zu mir, wir waren so am Reden, die meinte zu mir: Weißt du was? Du könntest mein Klient sein! Obwohl ich im sechsten Semester war. [...]. Ja, und dann meinte sie zu mir: Du könntest mein Klient sein. Sie war immer-, sie war zu mir so, als ob ich ihr Sklave wäre.“ (I3, Z. 223ff.)

Zeins Praktikumsanleitung in der Migrationsberatung stellt ihn auf eine Ebene mit den ebenfalls „verAnderten“ Klientinnen. Somit schließt sie ihn aus der Gruppe der Sozialarbeiter\*innen und Mitarbeiter\*innen aus. Dabei ignoriert sie seinen Status als fortgeschrittener Student im Bereich der Sozialen Arbeit. Anstatt ihn im Sinne der Ausbildung zu fördern und in seiner professionellen Handlungsfähigkeit zu unterstützen, behandelt sie ihn laut Zeins eigener Aussage wie ihren „Sklassen“. Diese rassistische „VerAnderung“ wird verstärkt durch das Machtgefälle zwischen Zein und der ihm vorgesetzten Anleiterin.

Auch im weiteren Verlauf des Praktikums erlebt Zein rassistische „VerAnderungen“ durch seine Anleiterin:

Die ist meine Anleiterin, und die hat einmal, das war so, echt, das hat mir selbst wehgetan. Also wir haben eine Klientin gehabt, die hat Kopftuch, und so weiter. Und die meinte zu mir: Sollen wir den Imam anrufen? Du kannst sie heiraten! Nachdem sie gegangen ist. (I3, Z. 231ff) [...]. Das Mädchen kommt aus Syrien, ursprünglich, und ich habe ihr gesagt: Es tut mir leid, aber wie denn? Also jedes Mädchen, das Kopftuch trägt oder so, also warum soll ich sie heiraten? Weißt du? Ich kenne sie doch gar nicht. Sie sagt: Ja, das war ein Scherz! Ich sage: Okay, ein Scherz. Kein Ding. (I3, Z. 237ff.)

Hier zeigt sich wieder eine kulturalisierende Fremdzuschreibung. Von dieser muss sich Zein distanzieren, was ihn Kraft und Erklärungen kostet. Er beschreibt, dass diese Erfahrung ihm wehgetan hat. Seine Anleiterin entzieht sich der Verantwortung für ihre Aussage, indem sie diese als „Scherz“ relativiert. Auch hier zeigt sich wieder, dass die Anleiterin in ihrer Stellung als *weiße* und als Zeins Weisungsbefugte eine Machtposition innehat. Diese Machtposition gibt ihr scheinbar die Deutungshoheit darüber, ob es sich hier um Rassismus beziehungsweise um ein verletzendes Verhalten handelt oder nicht. Zein kann sich diesem Rassismus kaum entziehen, da er unter Druck steht, sein Studium abzuschließen und das Praktikum als Teil des Studiums zu beenden (I3, Z. 284f.)

Im Rahmen eines vorherigen Kindergartenpraktikums macht Zein weitere Othering-Erfahrungen. So sagt beispielsweise eine ältere Kollegin im Gespräch zu ihm „Weißt du Zein, was wir uns gedacht haben? Dass du hier eine Bombe legen willst.“ (I3, Z. 188f.). Eine andere Kollegin fragte ihn mehrfach ohne Anlass nach dem türkischen Präsidenten Erdoğan (ebd., Z. 177f.). Außerdem wurde Zein während dieses Praktikums „die ganze Zeit beobachtet“ (ebd., Z. 174). Hier zeigt sich, dass Zein verschiedene Rollen zugeschrieben werden. Er wird als „anders“ und „fremd“ behandelt, was sich auch daran zeigt, dass er unter ständiger Beobachtung steht. Durch dieses Verhalten seiner Kolleg\*innen wird er praktisch aus dem Team ausgeschlossen, da er nicht wie andere Teammitglieder behandelt wird. Schließlich führen diese gehäuften Erfahrungen dazu, dass Zein das Verhalten der Kolleg\*innen als rassistisch begreift und die Praktikumsstelle verlässt (I3, Z. 198ff.).

Nun werden einige Beispiele für die Kategorie „Zugeschriebene Rolle als Kulturvermittler\*in“ aufgeführt. Alle drei Interviewpartner\*innen erleben in ihrem Arbeitsalltag die Zuordnung bestimmter Aufgaben, Klient\*innen oder Themen. Diese werden ihnen aufgrund ihrer vermeintlichen kulturellen Zugehörigkeit zugeordnet. Leyla berichtet beispielsweise:

„[A]lso wir haben auch People of Colour, also Kinder, die auch betroffen sind, teilweise mehr oder weniger auch mit den eigenen Identifikationen [...]. Und da merke ich ja doch immer wieder, dass ich genau an solchen Stellen dann erst angefragt werde und vorher dann meine Meinung irgendwie nicht gezählt hat. Aber wenn ich so, in Anführungsstrichen, so die kostenlose Kulturvermittlerin sein darf, dann soll ich das bitte auch und auch die Vorstellung von den Menschen dann auch erfüllen.“ (I1, Z. 109ff.)

Leyla wird also besonders häufig nach ihrer Hilfe gefragt, wenn es um rassifiziert gelesene Klient\*innen geht (ebd., Z. 439f., Z. 455ff.). Dies impliziert, dass Leyla auch rassifiziert gelesen wird und ihr dadurch eine gewisse Verbindung zu den Klient\*innen zugeschrieben wird. Diese Verbindung wird ihr unabhängig davon zugeschrieben, ob sie tatsächlich ein Wissen über die Lebensrealitäten der Klient\*innen besitzt oder nicht. So wurde Leyla beispielsweise von einem Kollegen, der ein muslimisches Kind betreut, gefragt, wie man eigentlich Moslem wird (I1, Z. 324). Obwohl Leyla selbst Christin ist, beantwortet sie die Frage so gut sie kann. Dann merkt sie an: „Ach, weißt du was, google doch, weil ich bin gar keine Muslima.“ (ebd., Z. 330f.) Allerdings scheint ihr Kollege diese Anmerkung nicht mehr wahrzunehmen oder auszublenden (ebd., 331f.). Leyla kommentiert die Situation im Interview folgendermaßen: „Und da merke ich, dass ich da, das da an mein Wissen angezapft wird und dass ich da dann in dieser Rolle der ‚Anderen‘ sein darf.“ (ebd., 333f.). Gleichzeitig wird Leylas fachliche Meinung bei anderen Fragen oft weniger ernst genommen oder ignoriert (ebd., Z. 111f.). Insofern entscheiden ihre Kolleg\*innen darüber, wann Leylas Meinung gefragt ist und einen Wert hat und wann nicht.

Auch Omar werden häufiger rassifizierte Klient\*innen zugeteilt. Drei von acht Familien, die er betreut, sind „arabischer Herkunft“ (395ff.) Dies geschieht wohl aufgrund der gemeinsamen arabischen Sprache (I2, Z. 389ff.). Wenn Omar sich allerdings für diese arabischen Familien besonders einsetzt, wird er darin häufiger von seinen Vorgesetzten gebremst (ebd., Z. 444ff.). Demnach legen die Vorgesetzten fest, wann Omar als „Kulturvermittler“ angesehen wird und wann seiner Arbeit mit PoC Familien Grenzen gesetzt werden.

Auch Zeins „Fähigkeiten als Kulturvermittler“ werden gerne von seinen Kolleg\*innen genutzt. So wird er in seinem Anerkennungspraktikum mehrmals gefragt, ob er als Übersetzer einspringen kann, obwohl dies eigentlich nicht zu seinen Aufgaben als Sozialarbeiter gehört (I3, Z. 553ff.). Zein beschreibt, dass seine Kolleg\*innen besonders nett zu ihm waren, wenn sie ihn als Übersetzer anfragten (ebd., Z. 555). Gleichzeitig haben sie sich sonst oft unfreundlich und rassistisch ihm gegenüber verhalten (ebd., Z. 506ff., Z. 511). Dies zeigt, dass Zeins Kolleg\*innen bestimmte Fähigkeiten, wie beispielsweise seine Fähigkeit, zu übersetzen, gerne nutzen.

Gleichzeitig werden seine Fähigkeiten als Sozialarbeiter selten anerkannt und gefördert (ebd., Z. 299ff.).

Wie bereits bei den bisherigen Ausführungen angeklungen ist, hat sich bei den Interviews als weitere Kategorie das „Absprechen fachlicher Kompetenzen“ der Sozialarbeiter\*innen of Color gezeigt.

Zein wurde in seinem Anerkennungspraktikum (im sechsten Semester) von seiner Anleiterin nicht zugetraut sozialarbeiterische Tätigkeiten auszuüben oder zu trainieren:

„Die haben mir eine Praktikumsbescheinigung gegeben. Weißt du, was sie geschrieben haben? Die haben geschrieben, dass ich nur hospitiert habe, nur hospitiert. Sechs Monate nur hospitieren. Ich darf nicht beraten. Ich darf nicht. Die hat zu mir einmal gesagt, meine Anleiterin; Hör auf damit, mich zu belehren, ich weiß alles!“ (I3, Z. 298ff.).

Scheinbar wird Zein gerne die Tätigkeit des Übersetzers zugewiesen, aber eine Förderung und Anerkennung seiner Kompetenzen erlebt er in der Praktikumsstelle nicht. So berichtet er, dass er nur kopieren und einscannen sollte (ebd., 505f.). Als er einmal neben seinem Chef einen Jobcenterantrag ausfüllen soll, ist dieser überrascht, dass der Antrag von Zein zu 90 % richtig ausgefüllt wurde (ebd., Z. 583ff.). Dies bestätigt eine Skepsis gegenüber Zeins Fähigkeiten.

Auch Leyla beschreibt Situationen, in denen ihre fachliche Meinung nicht wahr- oder ernst genommen wurde:

Also ich habe schon das Gefühl, dass wenn wir in Teamsitzungen Dinge besprechen, dass meine Stimme oft nicht gehört wird, das heißt überhört. Oder wenn ich eine gute Idee habe, dass dann in der Regel ein bis zwei meiner weißen Kolleginnen die anders formuliert dann nochmal ins Team tragen, auch teilweise in der gleichen Teamsitzung und die Themen dann plötzlich an Gewichtung gewinnen, wenn es wer anders sagt. (I1, Z. 104ff.)

Somit wird Leylas Meinung weniger ernst genommen als die ihrer *weißen* Kolleg\*innen. Auch Omar berichtet, dass seine Leistungen weniger wahrgenommen und wertgeschätzt werden als die seiner *weißen* Kolleg\*innen. Sein Engagement und seine Überstunden werden nicht gesehen und ihm wird Intransparenz vorgeworfen (I2, Z. 330ff.). Dagegen werden seine *weißen* Kolleg\*innen gelobt und an ihnen wird nicht im gleichen Maße gezweifelt (ebd., Z. 350ff.).

Sowohl Leyla als auch Omar versuchen in ihrer Rolle als Sozialarbeiter\*innen PoC-Familien zu unterstützen und zu empower. Hier macht sich bei beiden bemerkbar, dass ihre fachliche Einschätzung und ihre Ideen zur Unterstützung der Familien nicht ernst genommen werden (I1, Z. 228ff., I2, Z. 469ff., Z. 725ff.).

Ein besonderer Aspekt, der mit dem Absprechen fachlicher Kompetenzen verbunden zu sein scheint, ist der Aspekt der *Sprache*. So erlebt Zein in einem Job in der Kinderbetreuung, dass

eine Kolleg\*in seine Betreuungskompetenz anzweifelt, weil er laut ihrer Aussage „kein Deutsch“ kann (I3, Z. 86ff.). Eine ähnliche Situation beschreibt Leyla. Sie erzählt von einer Praktikantin aus Ecuador, die ihr Jahrespraktikum in der Kinder- und Jugendwohngruppe macht, in der Leyla arbeitet. Die Praktikantin berichtet in ihrer Abschlussrede von einer rassistischen und abwertenden Haltung ihr und ihrer Arbeit gegenüber und sagt über sich selbst, dass sie „in ihrer Heimat nicht dumm ist und auch hier in Deutschland nicht dumm ist, nur die Sprachbarriere zulässt, dass sie als minderwertig im Handlungsspektrum irgendwie gesehen wird“ (I1, Z. 198ff.).

Insgesamt zeigte sich, dass durch das Absprechen fachlicher Kompetenzen die Sozialarbeiter\*innen of Color in ihrer beruflichen Entwicklung und in ihrer täglichen Arbeit behindert werden und dementsprechend mehr Kraft aufbringen müssen, um trotz dieser Hindernisse ihrer Arbeit nachzugehen.

#### **5.4. White Fragility – Schwierigkeiten beim Sprechen über Rassismus**

Eine Kategorie, die sich bei allen Interviews deutlich gezeigt hat, war das Vorhandensein von „weißer Fragilität“ und eine damit verbundene Abwehrhaltung gegenüber dem Thema Rassismus als solchem und dem Ansprechen von konkreten rassistischen Situationen. Diese weiße Fragilität zeigte sich unter anderem darin, dass von den Sozialarbeiter\*innen of Color erlebte oder beobachtete Rassismuserfahrungen und der damit verbundene Schmerz nicht wahr oder ernst genommen wurde.

Leyla beschreibt im Interview sehr passend, wie ihre Arbeitsumgebung als *weißer* Raum von *weißer* Fragilität geprägt ist und so die Voraussetzungen für ein offenes Sprechen über Rassismus nicht gegeben sind:

„Also ich glaube, dass sie [die Kolleg\*innen] blind auf beiden Augen sind und das nicht wirklich sehen möchten und dass sie in ihrer weißen Überlegenheit sich entschieden aussuchen können, über Rassismus zu sprechen oder eben nicht. Und dass sie sich das Privileg rausnehmen, das zu ignorieren. Ich glaube auch, dass sie es nicht als Wichtigkeit sehen, dass sie es eher als nichtiges Randthema, was keine Aufmerksamkeit braucht und was auch, in Anführungsstrichen, viel zu aufgebauscht wird, glaube ich, würden sie es so benennen. Und ich glaube, dass sehr, sehr viele und weiß, dass sehr viele meiner Kolleginnen keinen Erweckungsmoment in Richtung Antirassismus haben und auch selbst rassistische Sprache benutzen, Leute in Wertigkeiten und Schubladen packen, Stereotype und Vorurteile auch bedienen und das einige sich davon es sehr sehr einfach machen damit, um zu sagen ja, die Welt ist ja so erklärbar.“ (I1, Z.529ff.)

Sowohl Leyla als auch Omar haben in einer Teamsitzung rassistische Anfeindungen thematisiert, die sich gegen ihre Klient\*innen richteten, und stießen dabei auf Reaktionen *weißer* Fragilität:

Leylas Kolleg\*innen zeigten „keine Reaktion, außer wieder Körper erstarren und weggucken. Und es gab auch wenig Mitleid für die Klientin. Was aber sonst auch bei anderen Themen, ich merke im Team, anders wahrgenommen wird. Also mehr Mitgefühl. Es gab gar nichts so gefühlt, sondern eher: Okay Punkt, wir reden jetzt nicht mehr darüber. Was ich sehr schade fand, weil ich in dem Punkt auch sehr ehm ja befangen einfach war. (I1, Z. 639ff.)

Bei Omar waren die Reaktionen der Teamkolleg\*innen ähnlich:

Dann wird es, so schlimm es sich anhört, in der Teamsitzung belächelt. Es wird daraus ein Spaß gemacht. [...]. Gehen wir zum nächsten Thema. Haha. Lustig. Okay. Wie, wie sieht die nächste Woche aus? Und dann stehe ich da und denke mir, hm hä, soll ich das jetzt noch mal ansprechen, dass es mir wichtig ist? Nein, ich habe aufgehört, es anzusprechen. (I2, Z. 544ff.)

Das fehlende Mitgefühl und die Ignoranz gegenüber den rassistischen Erfahrungen ihrer Klient\*innen verletzen Leyla und Omar. Da sie selbst Rassismus erleben und wahrnehmen, sind sie durch die fehlenden Reaktionen der Kolleg\*innen enttäuscht. Leyla beschreibt, dass sie es schade findet, dass das Thema wenig Anerkennung bekommt, da sie selbst in diesem Punkt „befangen“ ist (I1, Z. 643). Und Omar sagt, dass ihm das Reden über die rassistische Situation „wichtig ist“ (I2, Z. 551), er aber (man kann vermuten aufgrund der fehlenden Reaktionen) aufgehört hat solche Situationen anzusprechen (ebd., Z. 551). Hier wird deutlich, dass die mehrheitlich *weißen* Teamkolleg\*innen Leyla und Omar nicht als potenziell von Rassismus betroffene Personen wahrnehmen. Sie blenden aus, dass das Thema eine persönliche Bedeutung für die beiden als PoC haben könnte.

Alle drei Interviewpartner\*innen scheinen sich darüber bewusst zu sein, dass das Ansprechen von Rassismus bei ihren Kolleg\*innen und Vorgesetzten ein heikles Unterfangen ist und bestimmte Abwehrreaktionen hervorrufen würde. So sagt Zein beispielsweise: „Nein. Ich traue mich nicht. Stell dir vor, ich sage ihm: Du bist ein Rassist! Der sagt: Hä, Nein!“ (I3, Z. 686f.). Weiter sagt Zein: „Alles, was ich gesagt habe, ist gegen mich gewandt worden. Aber ich habe nicht das Wort gesagt: ihr seid Rassisten! Du kannst nicht.“ (I3, Z. 391f.). Omar sagt an mehreren Stellen des Interviews, dass er niemandem Rassismus vorwerfen will (I2, Z. 217ff., Z. 349f.). Dies deutet darauf hin, dass Omar das Rassismusverständnis der deutschen Mehrheitsgesellschaft als „absichtvolles“ und böswilliges“ Verhalten (vgl. Kapitel 3.1.) zumindest unterbewusst kennt und niemandem so ein Verhalten unterstellen möchte. Außerdem ist er sich bewusst darüber, dass das Thema negative Reaktionen hervorrufen würde. Auch Leyla ist sich im Klaren darüber, dass das Ansprechen von Rassismus bestimmte Reaktionen hervorruft:

So, und ich versuche das nicht pampig zu machen, weil ich weiß, dass ich dann so white-tears, also weiße Schuld, dann aufladen würde und diese Leute mir gar nicht zuhören. Das heißt, in dem Moment, wo ich angegriffen werde, muss ich vorsichtig mit meinen weißen Mitarbeitenden,



Mit-Kolleginnen umgehen, damit sie mir überhaupt noch weiter zuhören. Das heißt, ich als Betroffene mache dann trotzdem Aufklärungsarbeit, weil es sonst keine andere Lösung gibt. (I1, Z. 284ff.)

Obwohl Leyla beim Sprechen über Rassismus eigentlich selbst verletzbar ist, nimmt sie sich zurück und versucht besonders vorsichtig gegenüber ihren *weißen* Kolleg\*innen und ihrer Vorgesetzten zu sein, damit diese das Thema ernst nehmen und nicht in eine Abwehrhaltung gehen oder vom Thema ablenken.

Ein Phänomen, das sich sowohl bei Zein als auch bei Leyla gezeigt hat, ist die „Opfer-Täter\*innen-Umkehr“ (Textor/Anlaş, 2018, S.320), die ihr Gegenüber beim Ansprechen von Rassismus ausübte. Zein erlebt eine solche Reaktion von seinem Chef im Anerkennungspraktikum, als er die rassistischen Äußerungen, die seine Anleiterin ihm entgegenbringt, meldet: „Und dann habe ich gesagt: Okay, ich gehe zum Chef und habe ihm gesagt; so und so passiert! Ich möchte woanders sein! Und der Chef meinte zu mir: Aha, hast du was gegen Frauen?“ (I3, Z. 251f.). Anstatt Zeins Rassismuserfahrungen und die dabei erlebte Erniedrigung ernst zu nehmen, wirft sein Chef ihm vor, etwas gegen Frauen zu haben. Diese Aussage des Chefs kann selbst als rassistisch gewertet werden, da er Zein ein stereotypes Bild eines frauenfeindlichen arabischen Mannes zuschreibt. Außerdem bringt die Frage „Hast du etwas gegen Frauen?“ Zein in die Lage, sich nun auch noch rechtfertigen zu müssen, anstatt mit Hilfe oder Verständnis rechnen zu können. Man kann diese Infragestellung von Zeins Rassismuserfahrungen und das Delegieren der Verantwortung an Zein auch als „sekundären Rassismus“ (Melter, 2007, 119f.) beschreiben. Zein berichtet neben diesem Erlebnis noch von einer weiteren Situation, in der eine Kollegin in der Kinderbetreuung ihn rassistisch behandelt (I3, Z. 87ff., Z. 110f.). Als er dies bei der Chefin berichtet, wirft die Kollegin ihm vor, schlecht über sie zu reden und zu lügen (ebd., Z. 129). Somit delegiert sie die Schuld an Zein. Diese Erlebnisse der Opfer-Täter\*innen-Umkehr und das mangelnde Anerkennen von Zeins Rassismuserfahrungen tragen dazu bei, dass er das Thema Rassismus auf der Arbeit nicht mehr anspricht (ebd., Z. 391f.). Auch Leyla erlebt einen Moment der Opfer-Täter\*innen-Umkehr in ihrem Team. Als sie in einer Teamsitzung das Thema Rassismus anspricht, tut einer ihrer *weißen* Kollegen dies als unwichtig ab (I1, Z. 152f.). Leyla stellt ihn daraufhin zur Rede und er reagiert „pampig“ und sagt „Ja, ich bin auch ein cis-Mann, ich bin der Böse.“ (ebd., Z. 156f.). Somit lenkt er die Aufmerksamkeit von Leylas Anliegen, Rassismus zu besprechen, ab und stellt sich selbst als Opfer dar.

Bei allen diesen Ausführungen zeigt sich, dass die Interviewpartner\*innen auf viele Widerstände stoßen, wenn sie versuchen Rassismus zu thematisieren (vgl. Kapitel 3.1.4.). Dies hat zur Folge, dass sie das Thema Rassismus weniger oder gar nicht mehr ansprechen oder nur sehr vorsichtig mit ihren Kolleg\*innen und Vorgesetzten darüber reden.

## 5.5. Auswirkungen von Rassismus

In dieser Kategorie werden kurz die Auswirkungen zusammengefasst, die der Rassismus im Arbeitsalltag auf die Interviewten hat.

Alle Interviewpartner\*innen berichten von negativen Emotionen, die durch das Erleben oder Miterleben rassistischen Verhaltens auf ihrer Arbeit ausgelöst werden. So spricht Leyla beispielsweise davon, dass sie sehr frustriert war und sich oft vor Wut in den Schlaf geweint hat (I1, Z. 628f.). Sie macht auch Erfahrungen, die als „racial stress“ beschrieben werden könnten: „Und ich merke auch, wie das mich körperlich mitnimmt und auch emotional, dass ich im Team halt oft auch starkes Herzklopfen habe oder schwitzige Hände, eine zittrige Stimme“ (ebd., Z. 273ff.). Dabei ist Leyla körperlich und emotional angespannt, da sie im Team immer mit rassistischen Mikroaggressionen rechnen muss. Auch Omar spricht mehrmals davon, dass ihn das Beobachten von Rassismus „sehr traurig“ macht (I2, Z. 489f., Z. 793). Außerdem fühlt er sich selbst „verarscht“ (ebd., Z. 363), wenn er sieht, dass seine weißen Kolleg\*innen ihm gegenüber bevorzugt werden. Zein sagt, dass ihm das rassistische Verhalten seiner Kolleg\*innen „richtig wehgetan“ (I3, Z. 131) hat. Zudem beschreibt er die Zeit in seinem Anerkennungspraktikum als die schlimmste Zeit seines Lebens in Deutschland (ebd., 283f.) und sagt, dass er „psychisch echt am Arsch“ (ebd., Z. 407f.) war.

Neben den emotionalen Auswirkungen gab es auch konkrete negative Auswirkungen auf die berufliche Zukunft von Omar und Zein. So sagt Omar, dass er nach seinen Beobachtungen und Erlebnissen bei seinem Träger aufhören möchte (I2, Z. 689ff.). Bei Zein wurde der Vertrag in der Kinderbetreuung nicht verlängert. Er vermutet, dass dies an der rassistischen Bewertung seiner Kollegin liegt (I3, Z. 121ff.). Außerdem bekommt Zein ein falsches Praktikumszeugnis für sein Anerkennungspraktikum und erlernt dort kaum Kompetenzen für den Beruf, da ihm wenig zugetraut wird (ebd. 298ff.).

Alle drei Interviewpartner\*innen werden durch das rassistische Verhalten ihrer Kolleg\*innen und Vorgesetzten verletzt und fühlen sich dadurch unwohl in ihrem Arbeitsumfeld. Durch die Konfrontation mit rassistischen Bewertungen werden sie auch in ihrer täglichen Arbeit behindert und ihre berufliche Zukunft wird negativ beeinflusst.

## 5.6. Umgangsstrategien mit Rassismus

Die drei Interviewpartner\*innen haben teilweise unterschiedliche Umgangsstrategien mit dem Erleben von Rassismus.

Leyla sagt einerseits, sie kann und will keine Stellvertreterin für als „anders“ gelesene Kulturen sein. Andererseits kann sie es nicht aushalten, wenn sie mitbekommt, dass rassifizierte Personen oder Gruppen „nicht wertschätzend entgegengekommen wird“ (I1, Z. 279f.) und sieht sich gezwungen, sich zu positionieren und etwas zu sagen. Das schafft sie nicht immer und

versucht dabei auch vorsichtig zu sein, weil sie sich bewusst ist, dass ihr Team sonst mit Abwehr reagiert oder ihr nicht zuhört. Leyla sieht sich als Betroffene, die Aufklärungsarbeit leisten muss, weil es sonst keiner macht (ebd., Z. 280ff.). Dabei lässt sie manchmal zu, dass ihr Stereotype zugeschrieben werden, damit sie mit den Kolleg\*innen über „Dinge, die PoCs betreffen“ (ebd., Z. 119) sprechen kann und diese wenigstens nicht im „Unwissenden bleiben“ (ebd., Z. 119). Leyla beschreibt außerdem, dass sie seit diesem Jahr stärker den Drang verspürt, im Team das Thema Rassismus zu besprechen und rassistische Situationen zu benennen (ebd., Z. 630, Z. 643ff.). Eine weitere Strategie, die ihr im Umgang mit Rassismus hilft, ist es, sich mit anderen PoC (beispielsweise mit zwei der Jahrespraktikant\*innen) zu verbünden (ebd., Z. 189ff., Z. 380f.). Das „Verbünden“ besteht darin, über gemeinsame Beobachtungen und Erfahrungen zu sprechen (ebd., Z. 201f., Z. 378f.) und sich gegenseitig zu bestärken (ebd., Z. 204ff.)

Omars Strategie, mit Rassismuserfahrungen im Arbeitskontext umzugehen, ist eine etwas andere als die von Leyla. Man muss dazu sagen, dass Omar von weniger eigenen Rassismuserfahrungen im Arbeitskontext berichtet beziehungsweise weniger solche Erfahrungen klar als Rassismus einordnen kann oder möchte. (I2, Z. 111f., 219f.). Er beschreibt auch eine seiner gemachten Rassismuserfahrungen als „Kleinigkeit“ (ebd., Z. 175f.). Zudem spricht er davon, dass er ein „starkes Selbstwertgefühl“ (ebd., Z. 138) hat und „da drübersteht“ (ebd., Z. 139). Da Omar im Laufe des Interviews dennoch einige eigene Rassismuserfahrungen beschreibt und diese zum Ende des Interviews auch klarer benennen kann, könnte man davon ausgehen, dass das bisherige „Nicht-Wahrnehmen“ beziehungsweise das „Nicht-Benennen“ und bagatellisieren seiner Erfahrungen eine Strategie ist, um damit leichter umzugehen. Omar möchte sich ungern in der Rolle einer von Rassismus betroffenen Person wahrnehmen, was man auch daran merkt, dass er zu Beginn des Interviews sagt, er würde sich nicht als „Mensch mit Migrationshintergrund“ (ebd. Z. 109f.) sehen, dann aber später von „uns Menschen mit Migrationshintergrund“ (ebd., 298) spricht, als er von erlebtem Rassismus berichtet. Man könnte sagen, dass sich Omar auf diese Weise Fremdzuschreibungen entziehen will und so sein Selbstbild gegen ein rassistisches Fremdbild abgrenzt.

Zeins Strategie, mit Rassismuserfahrungen umzugehen, ist wiederum anders als die von Leyla und Omar. Er nimmt Rassismus wahr und kann ihn auch benennen. Nachdem er allerdings einige Versuche macht, Rassismus bei seinen Vorgesetzten zu melden, die für ihn negativ ausgehen (I3, Z. 120ff., Z. 677f.), beschließt er, das Thema nicht mehr anzusprechen und stattdessen runterzuschlucken (ebd., Z. 285). Er berichtet auch, dass er das Thema deshalb nicht ansprechen kann, weil er in einer „schwachen Position“ (ebd., Z. 393) ist, in der er unter Druck steht, sein Studium abzuschließen und das Praktikum nicht zu verlieren (ebd., Z. 284). Er sagt selbst, dass wenn seine Situation anders wäre, er Rassismus ansprechen und die Arbeit verlassen würde:

„Wenn ich Familie hätte und so weiter, wo ich übernachten kann, andere Möglichkeiten, Perspektiven habe, dann sage ich: Okay, es tut mir leid, ‚Ciao Kakao‘, ich will nicht mit euch was machen! Ihr seid Rassisten! Was mache ich bei euch? Weißt du.“ (I3, Z. 395ff.)

Im Vergleich zu Leyla und Omar hat Zein eine andere Ausgangsposition, die es ihm erschwert oder sogar unmöglich macht, das Thema Rassismus anzusprechen (so wie Leyla) oder sein rassistisches Arbeitsumfeld zu verlassen (so wie Omar). Zein ist einerseits verletzt durch den Rassismus, den er erlebt. Andererseits hat er aufgrund seiner Ausgangsposition eine gewisse Resilienz entwickelt, um mit solchen Situationen umzugehen:

„Resilient bin ich. Also je mehr Druck ich habe, desto bessere Perspektiven kann ich finden. Also das juckt mich schon. Aber ich muss immer auf meine Zukunft achten, nicht auf solche dummen Menschen.“ (I3, Z. 136ff.)

Es zeigt sich also, dass die Interviewpartner\*innen verschiedene Umgangsstrategien mit dem Erleben von Rassismus entwickelt haben. Diese Strategien sind sowohl vom Rassismusverständnis der Personen als auch von ihrer jeweiligen Ausgangsposition (soziale Ressourcen, Macht- und Ohnmachtsverhältnisse) abhängig.

## 5.7. Wünsche

In dieser Kategorie ist zusammengefasst, was sich die Interviewpartner\*innen für ihr Arbeitsumfeld wünschen würden.

Zein und Leyla wünschen sich eine unabhängige und anonyme Beschwerdestelle, bei der sie ihre Beobachtungen und Erlebnisse teilen können. Außerdem wünschen sich beide, dass so eine Stelle Ergebnisse liefert und die Beschwerden ernst nimmt, anstatt nur Aktenleichen zu produzieren (I1, Z. 545ff., I3, Z. 731ff.). Zein sagt zudem, dass eine solche Stelle unbürokratisch sein soll und über die Arbeit einer Antidiskriminierungsstelle hinausgehen muss (I3, Z. 764ff.).

Omar wünscht sich, dass eine „präventive Arbeit“ zum Thema Rassismus stattfindet. Dafür schlägt er als Beispiel regelmäßige Gesprächsrunden vor (I2, Z. 554ff.). Solche „Strukturen“ sollten laut Omar am besten gesetzlich für alle Träger vorgegeben sein (ebd. Z. 697ff.).

Omar und Zein würden sich wünschen, dass Seminare oder Module zum Thema Rassismus im Studium der Sozialen Arbeit verpflichtend sind (I2, Z. 765ff., I3, Z. 772ff.). Zudem sagt Zein, dass diese Seminare auch für alle Fachbereiche verpflichtend stattfinden sollten (I3, Z. 772ff.). Zein würde sich allgemein mehr Aufklärungsarbeit zum Thema Rassismus wünschen, damit die Menschen das Thema besser verstehen (ebd., Z. 830ff., Z. 841ff.). Leyla würde sich für ihre Arbeit wünschen, dass ein Anti-Rassismus-Workshop durchgeführt wird (I1, Z. 544).

Bezüglich der Teamstrukturen würde sich Leyla wünschen, dass es mehr PoC-Sozialarbeitende und PoC-Fachpersonal gibt, damit das Team die Klient\*innen und ihre Bedarfe besser

abbildet (I1, Z 552ff.). Zein wünscht sich, dass in der Migrationsstelle, in der er gearbeitet hat, mehr Mitarbeitende verschiedene Sprachen beherrschen (I3, Z. 358ff.). Des Weiteren würde sich Leyla wünschen, institutionelle rassistische Strukturen – wie das Fragen nach der Religion im Bewerbungsgespräch – aufzubrechen (I1, Z. 557ff.).

Leyla würde gerne auf ihrer Arbeit eine Erhebung durchführen, um zu erfahren, wie ihre Kolleg\*innen Rassismus wahrnehmen und ob sie ihn als Problem betrachten (I1, Z. 547ff.). Zudem wünscht sie sich mehr Forschung in diesem Bereich, um „diese gesellschaftlichen Konflikte aufzudecken“ (I1, Z. 618ff.).

Somit sind die Wünsche für ein rassismuskritisches Arbeitsumfeld sehr vielfältig und reichen von einer effektiven Beschwerdestelle und mehr Aufklärungsarbeit auf verschiedenen Ebenen bis hin zu anderen Teamstrukturen und mehr Forschung zu diesem Thema.

## **6. Diskussion und Interpretation**

Für die Diskussion und Interpretation der Forschungsergebnisse werden die verschiedenen Aspekte der Forschungsfrage beziehungsweise des Forschungstitels als Struktur zur Hilfe genommen.

Demnach werden in 6.1. die Rassismuserfahrungen, die Sozialarbeiter\*innen of Color in ihrem Arbeitsalltag machen, in ihren verschiedenen Formen und Vorkommen diskutiert und wichtige Zusammenhänge dargestellt.

Danach wird in 6.2. auf die Wahrnehmung von und den Umgang mit den Rassismuserfahrungen der Sozialarbeiter\*innen of Color eingegangen. Dabei spielen für die Wahrnehmung das Wissen über und das Verständnis von Rassismus eine Rolle. Außerdem werden verschiedene Strategien der Sozialarbeiter\*innen of Color im Umgang mit Rassismus in ihrem Arbeitsumfeld beleuchtet.<sup>10</sup>

### **6.1. Formen und Strukturen des Rassismus im Arbeitsalltag von Sozialarbeiter\*innen of Color**

Es wurde in der Forschung deutlich, dass die Sozialarbeiter\*innen of Color in jeder Beziehung im beruflichen Kontext – ob im Umgang mit Klient\*innen, Kolleg\*innen oder Vorgesetzten – mit rassistischen Fremdzuschreibungen rechnen müssen. Demnach ist auch oder sogar gerade die Soziale Arbeit trotz ihres hohen moralischen Anspruches (vgl. Beck, 2015, S. 27) kein rassismussensibler Raum.

---

<sup>10</sup> Es soll nochmal angemerkt werden, dass die Forschung zum Umgang von Sozialarbeiter\*innen of Color mit erlebtem Rassismus nicht implizieren soll, dass diese alleinig dafür verantwortlich sind, Lösungsstrategien im Umgang mit Rassismus zu finden und umzusetzen. Es war dennoch interessant, in der Forschung verschiedene Umgangsstrategien und Wünsche zu erfahren und so beispielsweise noch einmal die Verbindung von Wissen über Rassismus und Umgang mit Rassismus wissenschaftlich festzuhalten.

Im Konkreten machten die Interviewten Sozialarbeiter\*innen of Color Erfahrungen von Sichtbarkeit und gleichzeitiger Unsichtbarkeit: Besonders sichtbar waren sie, wenn ihre Kolleg\*innen ihnen die Rolle als Kulturvermittler\*innen zuwiesen, ihnen Fragen bezüglich ihrer vermeintlichen Kultur stellten, sie als Übersetzer\*innen benutzten oder sie besonders oft Klient\*innen of Color zuordneten. Dabei schien es unwichtig zu sein, ob die Sozialarbeiter\*innen of Color sich wirklich mit ihren Klient\*innen oder deren Lebenswelten identifizieren konnten. Sie wurden dennoch auf die Position der kulturell anderen verwiesen und ihnen wurde ein bestimmtes Spezialwissen (z.B. über Muslim\*innen) zugeschrieben. Fuchslbauer und Hofer beschreiben in diesem Zusammenhang, dass *weiße* Sozialarbeitende ihre Of-Color-Kolleg\*innen oft als Ressource nutzen (Fuchslbauer/Hofer, 2021, S. 73). Sie merken außerdem an, dass die Sozialarbeiter\*innen of Color, obwohl ihnen ein bestimmtes Wissen zugeschrieben wird, „ihre Professionalität ständig beweisen müssen, auch wenn sie über fachliche Ausbildungen verfügen.“ (ebd., S. 73). Dies zeigte sich ebenfalls in der vorliegenden Forschung. So wurde beispielsweise Zein immer wieder als Übersetzer angefragt. Gleichzeitig war sein Vorgesetzter überrascht, dass er einen Jobcenterantrag richtig ausfüllen konnte.

Besonders unsichtbar waren die Sozialarbeiter\*innen of Color dann, wenn sie ihre professionelle Meinung zu einem Thema (z.B. bei Falleinschätzungen) äußerten. In diesen Momenten wurden sie häufiger ignoriert oder ihre fachliche Bewertung wurde in Frage gestellt. Das betraf besonders häufig Situationen in denen sie Einschätzungen zu Fällen von Klient\*innen of Color abgaben oder Vorschläge zu deren Unterstützung machten. Dann wurden sie oft überhört, ignoriert oder ihre Einschätzung wurde infrage gestellt. Dies könnte auch mit der vermeintlichen Nähe zu den Klient\*innen of Color und Befangenheit zusammenhängen, die den Interviewten von ihren Kolleg\*innen unterstellt wurde. So schreiben auch Fuchslbauer und Hofer, dass paradoxer Weise „[g]erade in der Sozialen Arbeit, in der Emotionen und zwischenmenschlichen Beziehungen eine Schlüsselrolle zukommt“ rassifizierten Personen oft vorgeworfen wird, sich von ihren Emotionen leiten zu lassen und daher „nicht objektiv“ zu sein (Fuchslbauer/Hofer, 2021, S. 70). Dies wäre ein möglicher Erklärungsansatz für das „Nicht-Sehen“ oder „Nicht-Anerkennen“ der fachlichen Meinung von Sozialarbeiter\*innen of Color durch ihre meist *weißen* Kolleg\*innen. Dabei hat die vorliegende Forschung gezeigt, dass gerade im Kontext von Klient\*innen of Color die Sozialarbeiter\*innen of Color oft einen besonders guten Zugang fanden. Dies konnte zum einen auf ihr persönliches Erfahrungswissen zum Thema Rassismus und zum anderen auf ihr professionelles Wissen zu diesem Thema zurückgeführt werden. Dazu passend beschreibt Mitja Sabine Lück am Beispiel von Frauengruppen in der Sozialen Arbeit, dass Sozialarbeiterinnen of Color als Identifikationsfiguren dienen können und es den Klientinnen of Color durch die gemeinsame gesellschaftliche Positionierung leichter fällt, ein Vertrauensverhältnis zu ihnen aufzubauen.

Auch als potenziell von Rassismus oder rassistischer Sprache verletzbar Personen blieben die interviewten Sozialarbeiter\*innen oft unsichtbar. So wurde mehrfach Rassismus vor ihren Augen oder ihnen gegenüber ausgeübt, ohne dass die Kolleg\*innen oder Vorgesetzten merkten, dass sie damit die Sozialarbeiter\*innen of Color verletzt hatten. Man kann diese Beobachtungen von gleichzeitiger Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit auch mit Hilfe von Tupoka Ogettes Ausführungen interpretieren. Ogette sagt:

„[Ich bin] permanent sichtbar, da mein Schwarzsein von dem Moment meiner Geburt an zum Thema gemacht wurde: Ich werde markiert als die Andere. Und damit einher geht eine konstruierte Vorstellung davon, ‚wie wir (die Anderen) sind‘ und ‚was wir können‘ und ‚wer wir sind‘. Gleichzeitig bin ich unsichtbar, weil mein wahres Ich – also meine individuelle Persönlichkeit – von der Projektion oft verdeckt wird.“ (Ogette, 2021, S. 63).

Dabei merkt Ogette an, dass sie es als Lebensaufgabe Schwarzer Menschen sieht, den *weißen* Blick für sich zu dekonstruieren (ebd. S. 63). Bezogen auf die vorliegende Forschung lässt sich sagen, dass das Dekonstruieren des *weißen* Blickes und das „sich immer wieder wehren“ gegen Fremdzuschreibungen jedes Mal Kraft kostete und auch dafür sorgte, dass die Sozialarbeiter\*innen of Color sich im eigenen Team fremd fühlten, da ihre Kolleg\*innen ihre individuelle Persönlichkeit und ihre fachlichen Kompetenzen oft nicht (an-)erkannten. Dieses Gefühl von Nicht-Zugehörigkeit und gleichzeitigem Sichtbar- und Unsichtbar-Sein beschreibt auch Mai in ihrer Forschungsarbeit zu Pädagoginnen of Color (Mai, 2020, S. 136ff). Insofern lassen sich durch die vorliegende Forschung einige von Mais Ergebnissen untermauern.

Die interviewten Sozialarbeiter\*innen of Color berichteten im Allgemeinen alle von verschiedenen Othering-Erfahrungen. Darunter waren Mikroaggressionen, die unter anderem racial stress auslösten (vgl. Sue et al., 2007, S. 271). Aber auch offensichtliche rassistische Abwertungen. Die Folgen erstreckten sich von emotionaler Belastung über schlechtere Bewertungen der Leistungen der Interviewten bis hin zur Kündigung nach erlebter rassistischer Abwertung. Dies ist laut Beigang et al. allgemein problematisch, da nur in wenigen Fällen den von Rassismus Betroffenen die Gründe für eine Kündigung direkt mitgeteilt werden beziehungsweise nur mündliche Äußerungen bestehen, sodass dieses rassistische Verhalten „im Rahmen einer Klage nicht belegbar ist“ (Beigang et al., 2017, S. 162). Somit ist es für die Sozialarbeiter\*innen of Color nur schwer möglich – rechtlich, aber auch im Allgemeinen – gegen rassistische Andersbehandlungen vorzugehen.

Es hat sich außerdem in der vorliegenden Forschung gezeigt, dass gemäß dem Ansatz der Intersektionalität (vgl. Crenshaw, 1991) das Zusammenwirken verschiedener Kategorien relevant für die Form und Stärke des erfahrenen Rassismus sind. In der Arbeit von Bettina Schmidt zum Anti-Bias-Ansatz (2009) findet sich eine Tabelle möglicher Diskriminierungskategorien, mit deren Hilfe man gut analysieren kann, welche verschiedenen Formen von Diskriminierung

gen zusammenwirken (vgl. Schmidt, 2009, S. 74). In dieser Erhebung fiel besonders das Zusammenwirken der Kategorien „Race“ (Rassifizierung) und „Class“ (Klasse/ Sozialer Status) auf. Dabei wurden vermehrt Rassismen gegenüber Klient\*innen und Praktikant\*innen of Color berichtet. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass ein Machtgefälle zwischen Klient\*innen und Sozialarbeiter\*innen und auch zwischen Praktikant\*innen und bereits länger angestellten Sozialarbeiter\*innen besteht. Hier wirkten die Machtpositionen verstärkend sowohl auf die Häufigkeit als auch auf die Intensität von erlebten Rassismen.

Bezogen auf die institutionellen Strukturen hat die Forschung gezeigt, dass soziale Arbeit für Sozialarbeiter\*innen of Color immer noch in mehrheitlich *weißen* Räumen stattfindet. Diese Räume und damit einhergehende Strukturen begünstigen Rassismus und verhindern die Aufarbeitung desselben (vgl. Kapitel 3.2.2.). Sie schaffen Zugangshürden für Sozialarbeiter\*innen of Color. So wurde in der Forschung beispielsweise gezeigt, dass in Bewerbungsgesprächen PoC nach ihrer Religionszugehörigkeit gefragt wurden und *weiße* Mitarbeitende nicht. Zeynep Yildiz schreibt in ihrem Text „Antimuslimischer Rassismus gegen kopftuchtragende Pädagoginnen in der Sozialen Arbeit“, dass auch in öffentlichen sozialen Einrichtungen institutionelle Diskriminierungspraktiken herrschen und so zum Beispiel Betriebe Frauen mit Kopftuch seltener einstellen (Yildiz, 2021, S. 206f.). Durch solche Zugangshürden und institutionalisierte Rassismen kommt es dazu, dass weniger PoC in den Teams der sozialen Träger vertreten sind, was wiederum zur Erhaltung der bestehenden Strukturen führt. So haben auch zwei von drei Interviewpartner\*innen berichtet, dass sie aufgrund der Strukturen und des vorherrschenden Rassismus ihre Arbeitsstelle verlassen möchten.

Die Forschung hat außerdem gezeigt, dass es in Folge der *weißen* Strukturen und der mehrheitlich *weißen* Besetzung der Stellen häufig zu sekundärem Rassismus kommt. Dieses Phänomen beschreibt die Abwehrhaltung gegen eine Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus und die Bagatellisierung und Infragestellung berichteter Rassismuserfahrungen, sowie das Delegieren der Verantwortung für den erlebten Rassismus an die Opfer (Melter, 2007, 119f.). Alle Interviewpartner\*innen berichteten von solch einem Verhalten ausgehend von Kolleg\*innen und Vorgesetzten. Es ist ein Phänomen *weißer* Fragilität, das bestimmte Folgen mit sich bringt. Die negativen Reaktionen *weißer* Personen verunsichern Menschen of Color. Sie werden beim Ansprechen des Themas mitunter als „Störenfriede“ eingestuft und müssen sich, um Stress und negative Folgen zu vermeiden, der *weißen* Fragilität anpassen (DiAngelo, 2020, S. 206). Dafür entwickelten die befragten Sozialarbeiter\*innen of Color unterschiedliche Umgangsstrategien, die im folgenden Kapitel dargestellt werden.

## **6.2. Wahrnehmung von und Umgang mit Rassismuserfahrungen**

Nachdem nun die verschiedenen Rassismuserfahrungen beschrieben und analysiert wurden geht es in diesem Kapitel darum, inwiefern die Sozialarbeiter\*innen (und ihre *weißen* Kolleg\*innen) Rassismus im Arbeitsalltag unterschiedlich wahrnehmen (und benennen). Dabei spielt



das Wissen über das Thema Rassismus und die eigene Position eine zentrale Rolle. Außerdem geht es um die damit zusammenhängenden verschiedenen Umgangsformen mit dem Thema Rassismus.

Zwei der Interviewpartner\*innen (Zein und Leyla) konnten Rassismus in ihrem Arbeitsalltag klar benennen. Dabei gaben beide an, sich im Studium wichtiges Grundwissen zum Thema Rassismus angeeignet zu haben, das ihnen half, Situationen einzuschätzen und rassistische Strukturen und Formen von Rassismus zu erkennen. Die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) postuliert in diesem Sinne: „Bildung ist einer der wichtigsten Bereiche, um über Rassismus aufzuklären, für rassistische Erscheinungsformen zu sensibilisieren und Diskriminierungen entgegen zu wirken“ (GEW, 2022, Abs. 1). Demnach ist rassismuskritische Bildung eine wichtige Voraussetzung, um auch innerhalb der Sozialen Arbeit Rassismus erkennen, ihn benennen und ihm entgegenwirken zu können. Es zeigte sich in den Interviews allerdings deutlich, dass die mehrheitlich *weißen* Kolleg\*innen der Interviewten kein grundlegendes Wissen über Rassismus besaßen. Dies zeigte sich darin, dass sie beispielsweise selbst definierten, was als rassistisch und somit verletzend gelten könne und was nicht. Dieses mangelnde Wissen und die mangelnde Implementierung von Aufklärungsarbeit bei den Trägern führte zu einem Arbeitsumfeld, in dem Rassismus weiter fortbestehen konnte, da er nicht als solcher wahrgenommen und benannt wurde. Dabei muss gesagt werden, dass die meist *weißen* Sozialarbeiter\*innen nicht ihrer professionellen Rolle gerecht wurden. Wie in Kapitel 2.2 bereits beschrieben, ist es laut DBSH die Aufgabe von Sozialarbeitenden, auf wissenschaftliche Methoden zurückzugreifen, um eigene Erfahrungen und Kenntnisse aufzuarbeiten (DBSH, 2014b, S. 33). Dies wäre im Sinne einer rassismuskritischen Bildung und Selbstreflexion besonders für *weiße* Sozialarbeitende von Bedeutung. Denn durch ihre Position als *weiße* Personen sind sie nicht per se dazu gezwungen, sich mit dem Thema Rassismus zu beschäftigen. Somit setzen sich die meisten *weißen* Sozialarbeiter\*innen auch nicht mit Rassismus in ihrem eigenen Arbeitsfeld und den Privilegien, die ihnen daraus entstehen, auseinander (Dieckmann, 2020, S. 189). Ihre Kritik richtet sich meist gegen andere Institutionen und sie wähnen sich selbst auf der „richtigen Seite“. Dadurch ist eine grundsätzliche Bereitschaft zur kritischen Selbstreflexion meist nicht vorhanden (ebd., S. 189).

Aber auch Sozialarbeiter\*innen of Color haben nicht zwangsläufig aufgrund ihrer Position und Erfahrung ausreichendes Wissen zum Thema Rassismus. So beschrieb einer der Interviewpartner (Omar), dass er keine Kurse zum Thema Rassismus an der Universität belegt hatte. Es zeigte sich im Interview, dass er Rassismus eher als absichtsvolles Verhalten Einzelner versteht, das nicht unbedingt strukturell verankert ist. Dies belegt unter anderem seine Aussage, dass er niemandem Rassismus vorwerfen möchte, der es nicht so meint (I2, Z. 218). Demnach vertritt Omar zumindest zu Beginn des Interviews ein in Deutschland vorherrschendes Rassismusverständnis:

„Hierzulande wird zu oft die persönliche Meinung, genauer die herabsetzende Absicht als maßgeblich für die Frage angesehen, ob Rassismus vorliegt. Dabei fallen all jene Fälle hinten runter, in denen der Täter zwar keine rassistische Absicht verfolgte, aber dennoch eine solche Wirkung auslöste. Ebenso unberücksichtigt bleibt die institutionelle rassistische Diskriminierung.“ (Zießler, 2016, S. 1)

Dieses von Omar geteilte Rassismusverständnis könnte als Erklärung dafür dienen, dass er von sich selbst sagt, kaum Rassismus zu erleben. Denn obwohl er auch eigene Rassismuserfahrungen im Interview beschreibt, relativiert er diesen Rassismus immer wieder, indem er sagt, er sei sich nicht sicher, ob es sich wirklich um Rassismus handle oder ob diejenigen das auch so (rassistisch) meinen. Demnach kann es gut sein, dass Omar eher offensichtliche und absichtsvolle Formen von Rassismus im Arbeitskontext wahrnimmt und strukturelle Aspekte von Rassismus dabei aufgrund seines Rassismusverständnisses nicht (oder zumindest nicht eindeutig) als solche erkennt.

Ein weiterer Grund für das Nicht-Benennen oder Bagatellisieren seiner Rassismuserfahrungen – und damit kommen wir zu den *Umgangsstrategien* mit Rassismus – könnte sein, dass Omar sich ungerne selbst als Opfer von Rassismus sehen möchte und sich daher eher als nicht betroffen beschreibt und Rassismus im Arbeitskontext hauptsächlich gegenüber seinen Klient\*innen wahrnimmt. Durch diese Strategie wird es Omar ermöglicht, sein positives Selbstbild zu erhalten und sich dadurch einfacher in seinem Arbeitsumfeld zu bewegen. Diese Art der Umgangsstrategie beschreibt auch Karim Fereidooni in seiner Dissertation. Dort erläutert er, dass ein „Verleugnen“ rassistischer Strukturen auch darin begründet sein kann, sich selbst von einer Opferrolle zu distanzieren (Fereidooni, 2015, S. 268f.).

Leyla (I1), die rassistische Strukturen durch ihr Vorwissen klar benennen kann, hat für sich eine andere Umgangsstrategie gefunden. Ihr ist es wichtig, die klar wahrgenommenen rassistischen Abwertungen zu thematisieren und rassistische Aussagen nicht so stehen zu lassen. Dabei kostet sie die Konfrontation mit ihren Kolleg\*innen immer wieder Kraft. Allerdings kann Leyla im Umgang mit Rassismus auch ihre Ressourcen nutzen. So „verbündet“ sie sich beispielsweise mit anderen PoC in ihrem Umfeld. Solche Austauschmöglichkeiten können als „Safe(r)-Spaces“ betrachtet werden. Das sind laut Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit (IDA) Räume, „in denen sich Personen sicher fühlen sollen, um dort ihre Diskriminierungserfahrungen zu teilen und sich gegenseitig zu empoweren“ (IDA, o.J.). Die Leyla zur Verfügung stehenden Ressourcen wie; der Kontakt zu anderen PoC, ihr Wissen über die Funktionsweisen von Rassismus, ihr Rückhalt durch ihre Familie und auch ihr sozialer Status (z.B. Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit, Aufwachsen in Deutschland, relativ sichere Zukunftsperspektiven) sind vermutlich ebenfalls Gründe dafür, dass Leyla diese Umgangsstrategie für sich entwickeln konnte.

Zein (I3), der eine andere Ausgangsposition hat, entwickelt dementsprechend auch andere Strategien. Er hat nicht die Möglichkeit, Rassismus immer wieder anzusprechen oder sich darüber zu beschweren, da er seine Zukunft gefährdet, wenn er negativ auffällt. Wie bereits Robin DiAngelo in ihrem Buch über *weiße* Zerbrechlichkeit schreibt, werden Menschen of Color, wenn sie *Weiße* mit ihrem rassistischen Verhalten konfrontieren, als „Störenfriede“ eingestuft, was laut DiAngelo auch zum Arbeitsplatzverlust führen kann (DiAngelo, 2020, S.206). Zein hat weniger familiäre Unterstützung und ist nicht in Deutschland aufgewachsen. Seine Umgangsstrategien mit Rassismus sind daher an seine Situation angepasst. Er nimmt Rassismus wahr, aber da er ihn nicht immer thematisieren kann, hat er laut eigener Aussage eine Resilienz entwickelt, um dennoch seine (beruflichen) Ziele zu erreichen. Er versucht, sich durch den erlebten Rassismus nicht von seinem Weg abbringen zu lassen und sieht eine Hoffnung darin, dass er freundliche und unterstützende Menschen an seiner Seite hat. Hier zeigt sich die Wichtigkeit von sozialen Ressourcen für den Umgang mit Rassismus.

Aus allen Interviews ergibt sich, dass die *weißen* Kolleg\*innen und Vorgesetzten der Interviewpartner\*innen im Umgang mit Rassismus wenig Verständnis und Empathie zeigten. Dies lässt sich zum einen auf ihr mangelndes Wissen über Rassismus und dessen strukturelle Verankerung und zum anderen auf ihren sozialen Standpunkt als *Weiße* – die durch Rassismus nicht negativ betroffen sind – zurückführen. Keiner der Träger hatte ein Konzept zum Umgang mit Rassismus implementiert. Somit verblieb die Aufgabe einen Umgang mit Rassismus am Arbeitsplatz zu finden oder wichtige Aufklärungsarbeit für die Kolleg\*innen zu leisten bei den Sozialarbeiter\*innen of Color, die unbezahlt und mühevoll versuchten, die bestehenden Strukturen zu ändern und über Rassismus aufzuklären. Im folgenden Kapitel wird unter anderem thematisiert, welche Verbesserungen für den Umgang mit Rassismus in der Sozialen Arbeit wünschenswert sind.

## 7. Fazit und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die interviewten Sozialarbeiter\*innen of Color in ihrem Arbeitsumfeld verschiedene Formen von Rassismus erlebt haben (Mikroaggressionen, rassistische Anschuldigungen, Abwertung ihrer Leistungen, Täter\*innen-Opfer-Umkehr, strukturelle Ausschlüsse, etc.).<sup>11</sup> Dabei zeigte sich, dass je nach Ausgangssituation der Interviewten der Rassismus ihnen gegenüber verstärkt und der Umgang mit diesem Rassismus erschwert wurde. So wirkte sich eine niedrigere Machtposition im Arbeitskontext (z.B. als Prak-

---

<sup>11</sup> Das Beobachten von Rassismus gegenüber Klient\*innen hatte auch eine Auswirkung auf die Sozialarbeiter\*innen of Color. Diese erlebten den Rassismus somit als allgegenwärtig und strukturell in ihrem Arbeitsumfeld mit. Dabei war es schmerzhaft für die Sozialarbeiter\*innen of Color den Rassismus nicht verhindern zu können und somit immer wieder diese leidvollen Erfahrungen mit-beobachten bzw. mit-spüren zu müssen. Ich würde dieses in der Forschung berichtete „Miterleben“ von Rassismus und die darauffolgende Mit-Verletzung als „Rassismuserfahrungen aus zweiter Hand“ beschreiben. Dies ist zwar nicht Schwerpunkt dieser Arbeit, aber sollte als Ergebnis zumindest Erwähnung finden. Hinsichtlich dieses Phänomens könnten ggf. weitere Forschungen interessante Ergebnisse liefern.

tikant\*in) oder der Mangel an sozialen Ressourcen (finanzielle Sicherheit, Aufenthaltsrechtliche Situation, familiärer Rückhalt) auf die Stärke und Form der erlebten rassistischen Diskriminierung aus. Besonders problematisch war die Tatsache, dass die fachlichen Kompetenzen der Sozialarbeiter\*innen of Color aufgrund der rassistischen Strukturen und Deutungsmuster teils nicht als solche gesehen und anerkannt wurden, was ihren Arbeitsalltag erschwerte. Wenngleich die Interviews zeigten, dass die Sozialarbeiter\*innen of Color häufig besondere Kompetenzen entwickelten, indem sie ihr Wissen über das Thema Rassismus mit ihrer Lebenserfahrung als PoC verknüpften und so einen besseren Zugang zu Klient\*innen of Color finden konnten.

Das Rassismusverständnis und Vorwissen beziehungsweise mangelndes Wissen zum Thema hatten einen Einfluss darauf, welche Strategien die Sozialarbeiter\*innen of Color im Umgang mit Rassismus entwickelten. Dabei zeigte sich, dass das Wissen über Rassismus und das „Benennen-Können“ von Rassismus im Arbeitskontext hilfreich waren, um einen Umgang mit dem Thema zu finden. So half dieses Wissen unter anderem dabei, eigene Ressourcen und Möglichkeiten (z.B. das Verbünden mit anderen PoC) besser zu erkennen und für sich zu nutzen. Hier zeigte sich die wichtige Rolle von rassismuskritischer Bildung und Aufklärungsarbeit. Das verkürzte Verständnis von Rassismus, dass besonders bei den *weißen* Kolleg\*innen und Vorgesetzten vorherrschte, sowie die fehlende Implementierung von Aufklärungsarbeit bei den Trägern, sorgten dafür, dass ein angemessenes Sprechen über Rassismus und ein angemessener Umgang mit Rassismus am Arbeitsplatz kaum möglich waren. Durch die mehrheitlich *weißen* Strukturen am Arbeitsplatz wurde diese Problematik weiter verschärft und eine Änderung der rassistischen Handlungsmuster verhindert, was wiederum dafür sorgte, dass die befragten PoC sich unwohl auf der Arbeit fühlten und teilweise die Arbeitsstellen verließen. Dementsprechend blieben die Stellen weiterhin mehrheitlich *weiß* besetzt.

Anhand der Forschungsergebnisse ist klar geworden, dass eine Veränderung rassistischer Strukturen bei Trägern der Sozialen Arbeit nur möglich ist, wenn mehr Aufklärungsarbeit geleistet wird und die mehrheitlich *weißen* Strukturen aufgebrochen werden. Dies wünschten sich auch die Interviewpartner\*innen. Dabei nannten sie als mögliche Strategien unter anderem Workshops und Gespräche zur Aufklärung über Rassismus, eine unabhängige und vor allem unbürokratische Beschwerdestelle, weitere Forschung zur Situation bei den Trägern und die Besetzung der Teams mit mehr Fachpersonal of Color. Dabei liegt meines Erachtens die Verantwortung für diese Veränderung hauptsächlich bei den Trägern, die ihre Möglichkeiten nutzen müssen, um alte Strukturen abzubauen und rassismuskritische Strukturen zu etablieren. Außerdem liegt eine Verantwortung bei den *weißen* Sozialarbeiter\*innen, die ihre berufliche Rolle kritisch reflektieren und sich Wissen zum Thema Rassismus aneignen müssen.

Ein Ansatz für eine rassismuskritische Öffnung der Sozialen Arbeit findet sich beispielsweise bei Mitja Sabine Lück, die ein Konzept für Frauenhäuser erarbeitet hat, in dem Rassismus in

gesonderten Räumen angesprochen werden kann, die ausschließlich für PoC geöffnet sind. Zudem plädiert sie für eine Quotierung von PoC-Stellen in der Sozialen Arbeit (Lück, 2009, S. 4ff.). Dabei fußt ihr Konzept auf den Critical Whiteness Studies, in denen es darum geht, die privilegierte Position als *weiße* Person zu hinterfragen (Tißberger, 2020, S. 95ff.). Für weitere Forschungen wäre es spannend, solche und ähnliche Konzepte der rassismuskritischen Öffnung in der Sozialen Arbeit zu untersuchen und die Vorgehensweisen und Erfolgchancen beziehungsweise Probleme bei der Implementierung dieser Konzepte zu analysieren.

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

## Alphabetisch geordnetes Literaturverzeichnis

- Aden, S., Schmitt, C., Uçan, Y., Wagner, C., & Wienforth, J. (2019). Partizipative Fluchtmigrationsforschung. Eine Suchbewegung. *Z'Flucht. Zeitschrift für Flucht und Flüchtlingsforschung*, 3 (2), 302-319.
- Akbaba, Y. & Wagner, C. (2021). Zur Reproduktion von Rassismus forschen: Über widersprüchliche ethische Ansprüche, Positionierungen und Loyalitäten. In Franz, J., & Unterkofler, U. (Hrsg.), *Forschungsethik in der Sozialen Arbeit: Prinzipien und Erfahrungen* (S. 243-254). Opladen, Berlin & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Amiri, S. (2020). Die weiße Dominanz an deutschen Hochschulen und der Kampf von Schwarzen und of Color Akademiker\*innen um Existenz. In D. Heitzmann, K. Houda (Hrsg.), *Rassismus an Hochschulen* (S. 60-79). Weinheim Basel: Beltz Juventa.
- Auma, M. M. (2017). *Rassismus*. In Bundeszentrale für politische Bildung/bpb (Hrsg.), *Dossier Migration*. Zugriff am 22.07.2022. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/dossier-migration/223738/rassismus/>
- Auma, M. M. (2018). Rassismus. Eine Definition für die Alltagspraxis. In RAA Berlin (Hrsg.), *Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung*. Zugriff am 22.07.2022. Verfügbar unter: <http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2019/01/RAA-BERLIN-DO-RASSISMUS-EINE-DEFINITION-F%C3%9CR-DIE-ALLTAGSPRAXIS.pdf>
- Balibar, É. (1990). Gibt es einen „Neo-Rassismus“? In É. Balibar, I. Wallerstein (Hrsg.), *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten* (S. 23-39). Hamburg: Argument Verlag.
- Beck, H. (2015). „Wir diskriminieren nicht - wir studieren doch Soziale Arbeit“. In B. Brettländer, M. Köttig & T. Kunz (Hrsg.), *Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion* (S. 27-36). Kohlhammer: Stuttgart.
- Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D. & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2021). *Völkermord an Herero und Nama: Abkommen zwischen Deutschland und Namibia*. Zugriff am 03.08.2022. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/335257/voelkermord-an-herero-und-nama-abkommen-zwischen-deutschland-und-namibia/>
- Bundeszentrale für politische Bildung (2022). Vor zwei Jahren: Anschlag in Hanau. Zugriff am 26.11.2022. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/505333/vor-zwei-jahren-anschlag-in-hanau/#node-content-title-3>

- Castro Varela, M. D. M., & Dhawan, N. (2015). *Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung* (2. komplett überarbeitete Auflage). Bielefeld: transcript Verlag.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. In *Stanford Law Review* 43 (6), S. 1241-1299. Zugriff am 19.10.2022. Verfügbar unter: <http://www.jstor.org/stable/1229039>
- DBSH (2009). *Grundlagen für die Arbeit des DBSH*. Zugriff am 25.07.2022. Verfügbar unter [https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/downloads/grundlagenheft\\_-PDF-klein\\_01.pdf](https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/downloads/grundlagenheft_-PDF-klein_01.pdf)
- DBSH (2014a). *Kommentar zur „Global Definition of Social Work“*. Deutsche Übersetzung des DBSH - Stand 2014. Zugriff am 25.07.2022. Verfügbar unter [https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/downloads/2014\\_DBSH\\_Dt\\_%C3%9Cbersetzung\\_Kommentar\\_Def\\_SozArbeit\\_02.pdf](https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/downloads/2014_DBSH_Dt_%C3%9Cbersetzung_Kommentar_Def_SozArbeit_02.pdf)
- DBSH (2014b). Berufsethik des DBSH. In *Forum Sozial* 4/2014, S.1-44. Zugriff am 25.07.2022. Verfügbar unter <https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/redaktionell/pdf/Sozialpolitik/DBSH-Berufsethik-2015-02-08.pdf>
- DBSH (2016). *Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit des Fachbereichstag Soziale Arbeit und DBSH*. Zugriff am 25.07.2022. Verfügbar unter [https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/redaktionell/bilder/Profession/20161114\\_Dt\\_Def\\_Sozialer\\_Arbeit\\_FBTS\\_DBSH\\_01.pdf](https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/redaktionell/bilder/Profession/20161114_Dt_Def_Sozialer_Arbeit_FBTS_DBSH_01.pdf)
- Delacampagne, C. (2005). *Die Geschichte des Rassismus*. Düsseldorf & Zürich: Artemis und Winkler Verlag.
- DGSA (2020). *Forschungsethische Prinzipien und wissenschaftliche Standards für Forschung der Sozialen Arbeit*. Zugriff am 09.07.2022. Verfügbar unter [https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Forschungsethikkommission/Forschungsethikkodex\\_DGSA.pdf](https://www.dgsa.de/fileadmin/Dokumente/Forschungsethikkommission/Forschungsethikkodex_DGSA.pdf)
- DiAngelo, R. (2020). *Wir müssen über Rassismus sprechen. Was es bedeutet in unserer Gesellschaft weiß zu sein*. Hamburg: Hoffmann und Campe Verlag.
- Dieckmann, J. (2020). Reflexionen zur Reproduktion von Diskriminierung und Rassismus in Schule und Schulsozialarbeit. In I. Grünheid, A. Nikolenko, & B. Schmidt (Hrsg.), *BILDUNG-FÜR ALLE?! Kritische Impulse für eine inklusive Schule in der Migrationsgesellschaft* (S. 188). Dresden: pokubi Verlag.
- Dudenredaktion (o. J.). *„Kolonialismus“ auf Duden online*. Zugriff am 02.08.2022. Verfügbar unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Kolonialismus>
- El-Mafaalani, A. & Toprak, A. (2013). Migration und geschlechtsspezifische Sozialisation. Männlichkeit und Weiblichkeit in konservativ-muslimischen Milieus. In U. Bauer, G. Irdem,

W. Körner (Hrsg.), *Psycho-soziale Beratung von Migrantinnen* (S. 54-64). Stuttgart: Kohlhammer.

Essed, P. (1992). Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden. In Institut für Migrations- und Rassismusforschung (Hrsg.), *Rassismus und Migration in Europa* (S. 373-387). Hamburg: Argument Verlag.

FeMigra (1994). *Wir, die Seiltänzerinnen. Politische Strategien von Migrantinnen gegen Ethnisierung und Assimilation*. Zugriff am 19.08.2022. Verfügbar unter: [https://www.nadir.org/nadir/archiv/Feminismus/GenderKiller/gender\\_5.html](https://www.nadir.org/nadir/archiv/Feminismus/GenderKiller/gender_5.html)

Fereidooni, K. (2015). *Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Referendar\*innen und Lehrer\*innen ,mit Migrationshintergrund‘ im deutschen Schulwesen. Eine quantitative und qualitative Studie zu subjektiv bedeutsamen Ungleichheitspraxen im Berufskontext* (Dissertation). Zugriff am 31.10.2022. Verfügbar unter: [https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20203/1/Dissertation%20Karim%20Fereidooni\(1\).pdf#%5B%7B%22num%22%3A446%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C68%2C564%2C0%5D](https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20203/1/Dissertation%20Karim%20Fereidooni(1).pdf#%5B%7B%22num%22%3A446%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C68%2C564%2C0%5D)

Fischer, M. S., Hoßfeld, U., Krause, J., & Richter, S. (2019). Jenaer Erklärung. Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung. *Biologie in unserer Zeit*, 49 (6), 399-402.

Foroutan, N. & İköz, D. (2016). Migrationsgesellschaft. In P. Mecheril (Hrsg.), *Handbuch Migrationspädagogik* (S. 138-151). Weinheim: Beltz.

Frieters-Reermann, N., Genenger-Stricker, M., Klomann, V. & Sylla, N. (2019) Perspektiven für einen sensiblen Umgang mit forschungsethischen und methodologischen Herausforderungen. In V. Klomann, N. Frieters-Reermann, M. Genenger-Sticker & N. Sylla (Hrsg.), *Forschung im Kontext von Bildung und Migration* (S. 195-206). Wiesbaden: Springer VS.

Fuß, S. & Karbach, U. (2019). *Grundlagen der Transkription. Eine praktische Einführung* (2. überarbeitete Auflage). Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Füchslbauer, T. (2017). „Über die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein“. Zur Intersektion von Rassismen und Sexismen in der Migrantinnen\*beratung. In *soziales\_kapital: wissenschaftliches Journal österreichischer fachhochschul-Studiengänge Soziale Arbeit* (Nr. 18), 144-158. Zugriff am 12.07.2022. Verfügbar unter: <http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/544/988.pdf>



Füchslbauer, T. & Hofer, M. (2021). Ausschließungsprozesse und rassistische Praktiken: Soziale Arbeit als Profession in einer *weißen* Institutionenlandschaft. In ogsa AG Migrationsgesellschaft (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Postmigrationsgesellschaft. Kritische Perspektiven und Praxisbeispiele aus Österreich* (S. 66-78). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Gäckle, A. (Hrsg.). (2021). *ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible Sprache der Universität Köln* (4. Aufl.). Köln. Zugriff am 12.07.2022. Verfügbar unter: [https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/20210709\\_Leitfaden\\_GGSprache\\_UzK\\_Webversion\\_ger.pdf](https://gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e16894/20210709_Leitfaden_GGSprache_UzK_Webversion_ger.pdf)

GEW (2022). *Materialien zur rassismuskritischen Bildungsarbeit*. Zugriff am 20.10.2022. Verfügbar unter: <https://www.gew.de/migration/materialien-zur-rassismuskritischen-bildungsarbeit>

Gläser, J., & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse* (4. Auflage). Wiesbaden: Springer.

Ha, K. N. (2009). 'People of Color' als Diversity-Ansatz in der antirassistischen Selbstbenennungs- und Identitätspolitik. In Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), *Ethnic Monitoring Datenerhebung mit oder ohne Minderheiten* (S. 51-55). Berlin.

Heite, C., Textor, M. & Tischhauser, A. (2021). Rassismus und Rassismuskritik in Sozialer Arbeit. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit. Revue suisse de travail social* (29), 1-15. Zugriff am 09.07.2022. Verfügbar unter [https://arbor.bfh.ch/16625/1/SZSA-RSTS\\_29-2022\\_Heite\\_Textor\\_Tischhauser\\_OnlineFirst%20%281%29.pdf](https://arbor.bfh.ch/16625/1/SZSA-RSTS_29-2022_Heite_Textor_Tischhauser_OnlineFirst%20%281%29.pdf)

Helffferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hume, D. (2007). *Eine Untersuchung über den menschlichen Verstand* (Herausgegeben von Lambert Wiesing). Frankfurt am Main: Suhrkamp.

IDA-NRW (o.J.). *Safe(r)-Spaces*. In *Online-Glossar des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung in Nordrheinwestfalen*. Zugriff am 31.10.2022. Verfügbar unter [https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx\\_dpnglossary\\_glossary%5Baction%5D=list&tx\\_dpnglossary\\_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx\\_dpnglossary\\_glossary%5BcurrentCharacter%5D=S&cHash=231eda1f9e3ba1398e0a3d36cf294400](https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=list&tx_dpnglossary_glossary%5Bcontroller%5D=Term&tx_dpnglossary_glossary%5BcurrentCharacter%5D=S&cHash=231eda1f9e3ba1398e0a3d36cf294400)

IFSW (2018). *Erklärung der ethischen Grundsätze der globalen Sozialarbeit*. Zugriff am 25.07.2022. Verfügbar unter <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>

Janssen, C. (2022). *Intersektionalität: Was Geschlecht und Hautfarbe miteinander zu tun haben*. Zugriff am 31.07.2022. Verfügbar unter: <https://www.ndr.de/kultur/Intersektionalitaet-Definition-und-Urspruenge-des-Begriffs,intersektionalitaet100.html>

Kilomba, G. (2010). *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism* (2. Auflage). Münster: Unrast Verlag.

Koopmans, R., Veit, S., & Yemane, R. (2018). *Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung*. WZB Discussion Paper. Zugriff am 08.08.2022. Verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf#page=27>

Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S., & Stefer, C. (2008). *Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer.

Lück, M. S. (2009). *Critical Whiteness - die kritische Reflexion weißer Privilegien als Chance für transkulturelle Teams im Frauenhauskontext*. Zugriff am 22.08.2022. Verfügbar unter: [https://frauenhaus-hannover.org/uploads/pdf/Inspirationen\\_2009\\_CriticalWhiteness.pdf](https://frauenhaus-hannover.org/uploads/pdf/Inspirationen_2009_CriticalWhiteness.pdf)

Mai, H. H. A. (2020) *Pädagog\*innen of Color. Professionalität im Kontext rassistischer Normalität*. Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Martin, M. (2022). Interview mit Dipl.-Psych. Stephanie Cuff-Schöttle, Expertin für rassismussensible Therapie: „Diskriminierungserfahrungen werden häufig bagatellisiert“. *Deutsches Ärzteblatt*, PP 5/2022, 217.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Auflage.). Weinheim & Basel: Beltz Verlag.

Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6., neu ausgestattete, überarbeitete Aufl.). Weinheim & Basel: Beltz Verlag.

Melter, C. (2007). Sekundärer Rassismus in der Sozialen Arbeit. In Geisen, T. & Riegel, C. (Hrsg.) *Jugend, Partizipation und Migration. Orientierungen im Kontext von Integration und Ausgrenzung*. (S. 107-128). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Melter, C. (2021): Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung im postkolonialen und postnationalsozialistischen Deutschland?! Einleitende Überlegungen. In C. Melter (Hrsg.), *Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexion* (S. 9 –18). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Moebius, S. & Wetterer, A. (2011). Symbolische Gewalt. In *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 36 (Dezember), 1–10.

Migrationsrat Berlin e.V. (2020). *Online-Begriffsglossar des Migrationsrat Berlin*. Zugriff am 11.07.2022. Verfügbar unter <https://www.migrationsrat.de/glossary/>

Ogette, T. (2021). *Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen* (10. Aufl.). Münster: Unrast-Verlag.

Peggy McIntosh (1989). White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack. In Women's International League for Peace and Freedom (Hrsg.), *Peace and Freedom Magazine*, July/August, 10-12.

Piorkowski, C. D. (2020). Struktureller Rassismus an deutschen Hochschulen. „Nur tagsüber sind Universitäten weiße Institutionen“. Interview mit Mauren-Maisha Auma. In *Der Tagesspiegel*. Zugriff am 15.08.2022. Verfügbar unter: <https://www.tagesspiegel.de/wissen/struktureller-rassismus-an-deutschen-hochschulen-nur-tagsueber-sind-universitaeten-weisse-institutionen/26730214.html>

Poliakov, L., Delacampagne, C. & Girard, P. (1992): *Rassismus. Über Fremdenfeindlichkeit und Rassenwahn*. Hamburg: Luchterhand Literaturverlag.

Popal-Akharati, K. (2020). Ermächtigung und Re-Präsentation. Studentische Verhandlungen von Rassismus im Hochschulalltag. In D. Heitzmann & K. Houda (Hrsg.), *Hochschule und Rassismus. Analyse–Kritik–Intervention* (S. 80-90). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Prasad, N. (2020). Rassismus als Realität in akademischen Bildungsinstitutionen. In T. Tran & H. Steiner (Hrsg.), *Reflect Racism. Anmerkungen für eine rassismuskritische Praxis* (S. 153-165). Münster: Unrast Verlag.

Rommespacher, B. (2011). Was ist eigentlich Rassismus? In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.) *Rassismuskritik. Band 1 Rassismustheorie und Forschung* (2. Auflage). (S. 25-38). Schwalbach: Wochenschau Verlag.

Scharathow, W. (2018). Rassismus. In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer & B. Schramkowski (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 267-278). Wiesbaden: Springer.

Schmidt, B. (2009): *Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen. Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Anti-Bias-Arbeit*. Oldenburg: BIS-Verlag der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Zugriff am 20.10.2022. Verfügbar unter: <http://oops.uni-oldenburg.de/1056/1/schmanti09.pdf>

Schmitz, A., Demirtaş, B., Gartenbach, N. & Wagner, C. (2022). Einleitung. In B. Demirtaş, A. Schmitz & C. Wagner (Hrsg.), *Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Ein Theorie-Praxis-Dialog* (S. 9-25). Weinheim: Beltz Juventa.

Schramkowski, B., & Ihring, I. (2018). Alltagsrassismus. (K)ein Thema für die Soziale Arbeit? In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer, & B. Schramkowski, (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 279-290). Wiesbaden: Springer.

Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, 62 (4), 271.

Terkessidis, M. (1998). *Psychologie des Rassismus*. Opladen & Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Textor, M., & Anlaş, T. (2018). Rassismuskritische Soziale Arbeit. In B. Blank, S. Gögercin, K. E. Sauer, & B. Schramkowski, (Hrsg.), *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder* (S. 315-324). Wiesbaden: Springer.

Tiðberger, M. (2020). Soziale Arbeit als weißer\* Raum – eine Critical Whiteness Perspektive auf die Soziale Arbeit in der postmigrantischen Gesellschaft. *Soziale Passagen* 12, 95–114.

Twele, H. (2005). *Sankofa. Filmheft – Fokus Afrika*. (Hrsg.) Bundeszentrale für Politische Bildung. Zugriff am 5.08.2022. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/system/files/pdf/B8TJKO.pdf>

United States Holocaust Memorial Museum (2021). *Introduction to the Holocaust. Holocaust Encyclopedia*. Zugriff am 04.08.2022. Verfügbar unter <https://encyclopedia.ushmm.org/content/en/article/introduction-to-the-holocaust>

Wanger, L., Kilgenstein, H., & Poppel, J. (2020). *Über Rassismus in der Medizin. Ein Essay der kritischen Medizin München*. Zugriff am 08.08.2022. Verfügbar unter: [https://kritischeme-dizinmuenchen.de/wp-content/uploads/2020/08/%C3%9Cber-Rassismus-in-der-Medizin\\_14.08.2020\\_KritMedMuc.pdf](https://kritischeme-dizinmuenchen.de/wp-content/uploads/2020/08/%C3%9Cber-Rassismus-in-der-Medizin_14.08.2020_KritMedMuc.pdf)

Wirtz, M. A., & Strohmmer, J. (2017). *Dorsch-Lexikon der Psychologie* (18. überarbeitete Auflage) Bern: Hogrefe.

Yildiz, Z. (2021). Antimuslimischer Rassismus gegen kopftuchtragende Pädagoginnen in der Sozialen Arbeit. In C. Melter (Hrsg.) *Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexion* (S. 206 - 219). Weinheim & Basel: Beltz Juventa.

Zießler, J. (2016). "Das Gesicht des Rassismus" - Interview mit dem Menschenrechtsaktivisten Joshua Kwesi Aikins. In *Landeszeitung Lüneburg*. Lüneburg. Zugriff am 10.08.2022. Verfügbar unter: <https://www.presseportal.de/pdf/3273673-download.pdf>

Zimmermann, O. (2019). *Kolonialismus: Schuld und Sühne*. Zugriff am 03.08.2022. Verfügbar unter: <https://www.kulturrat.de/themen/freihandel-kultur/ttip/kolonialismus-schuld-und-suehne/>

Zuber, J. (2015). *Gegenwärtiger Rassismus in Deutschland: Zwischen Biologie und kultureller Identität*. Göttingen: Universitätsverlag Göttingen. Zugriff am 3.08.2022. Verfügbar unter: [https://univerlag.uni-goettingen.de/bitstream/handle/3/isbn-978-3-86395-193-1/zuber\\_diss.pdf?sequence=1](https://univerlag.uni-goettingen.de/bitstream/handle/3/isbn-978-3-86395-193-1/zuber_diss.pdf?sequence=1)

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

## Anhang

i.	Einverständniserklärung Interview.....	I
ii.	Interviewleitfaden.....	II
iii.	Transkriptionsregeln.....	III
iv.	Transkript Interview 1 – Leyla ( <i>auf USB-Stick</i> ).....	V
v.	Transkript Interview 2 – Omar ( <i>auf USB-Stick</i> ).....	XVIII
vi.	Transkript Interview 3 – Zein ( <i>auf USB-Stick</i> ).....	XXXIV
vii.	Eidesstattliche Erklärung.....	L

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

## i. Einverständniserklärung Interview

### **Einverständniserklärung zur Erhebung und Verarbeitung von Interviewdaten**

#### **Erläuterung**

Sie erklären sich dazu bereit, im Rahmen des Forschungsprojekts „*Wahrnehmung von & Umgang mit Rassismus im Arbeitsalltag von Sozialarbeiter\*innen of Color*“ von Frau Hannah Herrnkind an einem Interview teilzunehmen. Sie wurden über Art, Umfang und Ziel sowie den Verlauf des o. g. Forschungsvorhabens informiert.

Das Interview wird mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und sodann in Schriftform gebracht.

Für die weitere wissenschaftliche Auswertung des Interviewtextes werden alle Angaben, die zu einer Identifizierung Ihrer Person oder von im Interview erwähnten Personen und Institutionen führen könnten, anonymisiert. Das Transkript des Interviews dient nur zu Analysezwecken und wird lediglich in Ausschnitten zitiert.

Ihre personenbezogenen Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert und vertraulich behandelt.

#### **Einverständnis**

Sie sind damit einverstanden, im Kontext des o. g. Forschungsvorhabens, an der Befragung teilzunehmen. Darüber hinaus akzeptieren Sie die o. g. Form der anonymen Weiterverarbeitung und wissenschaftlichen Verwertung des geführten Interviews und der daraus entstehenden Daten.

Ihre Teilnahme an der Erhebung und Ihre Zustimmung zur Verwendung der Daten sind freiwillig. Durch die Ablehnung entstehen Ihnen keine Nachteile. Ihnen ist bekannt, dass Sie diese Einwilligung jederzeit gegenüber Frau Herrnkind widerrufen können, mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe der Widerrufserklärung, für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Unter diesen Bedingungen erklären Sie sich bereit, das Interview zu geben und sind damit einverstanden, dass es aufgezeichnet, verschriftlicht, anonymisiert und ausgewertet wird.

---

Vorname, Nachname in Druckschrift

---

Ort, Datum / Unterschrift

## ii. Transkriptionsregeln

- Die Transkription erfolgt Wort für Wort mit leichter Sprachglättung.
- Es wird in Standardorthographie verschriftlicht (z.B. „machst du“ statt „machste“)
- Nonverbale Äußerungen wie Lachen, Räuspern, Husten, Stottern) werden nur dann transkribiert, wenn sie einer Aussage eine andere Bedeutung geben.
  - Dann werden sie in Klammern angegeben, z.B. (lacht), (hustet).
- Pausen werden nur dann transkribiert, wenn sie einer Aussage eine andere Bedeutung geben.
  - Dann werden sie durch einen Gedankenstrich in Klammern markiert (-).
- Paraverbale Äußerungen wie „hm“ oder „äh“ werden nur dann transkribiert, wenn sie einer Aussage eine andere Bedeutung geben.
- Ggf. Wortabbruch durch – markieren z.B. einf-
- Ggf. Unterbrechungen markieren

(Quellen: Gläser und Laudel, 2010, S. 194 & Fuß und Karbach, 2019, S. 66f.)



### iii. Interviewleitfaden

#### Einstieg

##### (1) Begrüßung und Vorstellung

- Danke für Teilnahme
- Vorstellung

##### (2) Hinweis zur Anonymisierung

- Die Daten werden nur für die Forschungsarbeit verwendet
- Dein Name und nähere Infos werden anonymisiert

##### (3) Zweck des Interviews

- Bachelorarbeit
- Herausfinden welche Erfahrungen Sozialarbeiter\*innen of Color mit Rassismus im Arbeitsalltag machen. Wie wird damit umgegangen und was wäre wünschenswert für die Zukunft?
- Die Arbeit soll helfen, Rassismuserfahrungen sichtbar zu machen.  
(Wird Rassismus nicht „lösen“)

##### (4) Einwilligung zur Aufzeichnung und Verwendung der Daten

##### (5) Fragen klären

- Fragen vor Interviewbeginn?
- Du musst Fragen nicht beantworten, wenn du nicht willst
- Wir können jederzeit eine Pause machen

#### Leitfaden

##### (1) Person und Arbeitsplatz:

##### **Magst du zu Beginn einmal kurz sagen, wer du bist und wo du arbeitest?**

- Was ist das für eine Einrichtung/Institution?
- Wer sind eure Klient\*innen?
- Was sind deine Aufgaben?
- Wie ist euer Team zusammengesetzt?
- Gibt es mehr weiße Kolleg\*innen oder Kolleg\*innen of Color?
- Sind People of Color in Führungspositionen?

##### (2) Rassismuserfahrungen

##### **Es geht ja um Rassismuserfahrungen von Sozialarbeiter\*innen of Color. Was denkst du darüber? (Spielt das in deinem Berufsleben eine Rolle?)**

##### **Fallen dir Momente ein in denen deine Kolleg\*innen etwas Rassistisches gesagt haben? Kannst du mir davon berichten?**

- Was ist dann/danach passiert?
- Wie bist du damit umgegangen?
- Was hättest du dir gewünscht?

(3) Beziehungen

**Bei welchen Themen (oder mit welchen Aufgaben) wenden sich deine Kolleg\*innen/Vorgesetzten besonders oft an dich? Fallen dir bestimmte Situationen ein?**

- Was denkst du warum?
- Gibt es fachliche Fähigkeiten, die du besitzt, aber die von deinen Kolleg\*innen und Vorgesetzten unterschätzt werden?
- Gibt es bestimmte Klient\*innen die dir zugeordnet werden?
- Sind die Gespräche/ Beziehungen zu deinen Kolleg\*innen auf Augenhöhe?
- Wie zeigt sich das?

(4) Umgang mit Rassismus:

**Wird Rassismus bei euch auf der Arbeit angesprochen?**

- **Wenn nein:**
  - o Was glaubst du warum nicht?
- **Wenn Ja:**
  - o Wer spricht das Thema an?
  - o Wie läuft das Gespräch ab?
  - o Wie reagieren deine Kolleg\*innen/ Vorgesetzten auf das Thema?

(5) Bestehende Strukturen und Wünsche:

**Gibt es auf deiner Arbeit irgendwelche Strukturen zum Umgang mit Rassismus? (Wenn ja: welche?)**

- Gibt es Schulungen für Mitarbeiter\*innen?
- **Wenn nein, würdest du dir das wünschen?**
- Gibt es Ansprechpartner\*innen oder eine Beschwerdestelle?
- Wenn nein, siehst du einen Bedarf dafür?
- Was würdest du dir von deinem\*deiner Arbeitgeber\*in /deinen Kolleg\*innen wünschen?

(6) Rassismusdefinition:

**Wie würdest du Rassismus definieren? (Was gehört alles dazu?)**

**Abschluss**

- (1) Möchtest du noch etwas ergänzen, das dir wichtig ist, das wir noch nicht angesprochen haben?
- (2) Dank und Abschied

## Interview 1 / Leyla

*\*Alle Namen der Personen, Orte und Institutionen wurden anonymisiert.*

- 1 **Speaker 1** [00:00:05] Hallo.  
2
- 3 **Speaker 2** [00:00:06] Hi.  
4
- 5 **Speaker 1** [00:00:08] Ich gehe jetzt erst mal so ein bisschen diese Liste mit Formalia durch, dass  
6 kennst du bestimmt von Interviews. Auf jeden Fall erst mal danke, dass du da bist. Das habe ich  
7 schon gesagt. Mich vorstellen muss ich glaube ich nicht unbedingt, weil wir kennen uns schon.  
8 Und ja, ich wollte dir noch sagen, dass deine Daten nur für die Forschungsarbeit verwendet  
9 werden und dass ich versuche, die so zu anonymisieren, dass dein Name oder die Sachen, die auf  
10 deine Arbeitsstelle oder deinen Wohnort hinweisen, das werde ich alles dann so umschreiben,  
11 dass man dich nicht erkennt.  
12
- 13 **Speaker 2** [00:00:44] Okay.  
14
- 15 **Speaker 1** [00:00:46] Genau. Ja. Der Zweck des Interviews. Also, ich mache, dass für meine  
16 Bachelorarbeit wie du weißt und der Sinn ist quasi herauszufinden, welche Erfahrungen  
17 Sozialarbeiterinnen of Color mit Rassismus machen, im Arbeitsalltag, und wie damit umgegangen  
18 wird und was man sich vielleicht auch für die Zukunft wünschen würde. Es geht eher darum, so die  
19 Erfahrungen sichtbar zu machen oder mal zu erfassen. Es geht jetzt nicht darum, dass man  
20 dadurch jetzt Ansätze entwickelt, die das sofort beenden. Aber ich glaube das ist dir auch klar.  
21
- 22 **Speaker 2** [00:01:20] Ja. [lacht]  
23
- 24 **Speaker 1** [00:01:20] Genau. Bist du einverstanden mit der Aufzeichnung und Verwendung der  
25 Daten?  
26
- 27 **Speaker 2** [00:01:30] Ich bin vollkommen einverstanden.  
28
- 29 **Speaker 1** [00:01:33] Okay. Jetzt frage ich dich noch ob du irgendwelche Fragen vor dem  
30 Interviewbeginn hast.  
31
- 32 **Speaker 2** [00:01:40] Nein, ich freue mich darauf.  
33
- 34 **Speaker 1** [00:01:43] Sehr schön. Ich wollte noch sagen, dass du auf jeden Fall nicht alle Fragen  
35 beantworten musst. Wenn dir das irgendwie unwohl ist dann sag einfach weiter. Oder wir lassen  
36 die Frage einfach aus. Und du kannst auch jederzeit sagen, wenn wir eine Pause machen sollen  
37 oder irgendwie kurz aufhören sollen.  
38
- 39 **Speaker 2** [00:02:01] Okay.  
40
- 41 **Speaker 1** [00:02:02] Okay. Gut. Dann geht es los. Ja. Magst du zu Beginn einmal sagen, wer du  
42 bist und wo du arbeitest?  
43
- 44 **Speaker 2** [00:02:11] Ja, ich bin Leyla. Und genau. Ich bin 29 Jahre alt und ich arbeite als  
45 Sozialarbeiterin und Sozialpädagogin in einer sozio-therapeutischen Wohngruppe für  
46 gewaltgeschädigte und traumatisierte Kinder und Jugendliche.  
47
- 48 **Speaker 1** [00:02:32] Ja, genau. Was sind deine Aufgaben bei der Arbeit?  
49
- 50 **Speaker 2** [00:02:40] Bei meiner Arbeit ist meine Hauptaufgabe die Alltagsbewältigung mit den  
51 traumatisierten Kindern. Unterstützung bei Schule, Alltag, Gesundheit, Umfeld und familiärem  
52 Umgang. Das zentriert sich auf Zusammenarbeit mit Therapeutinnen, mit Ärztinnen, genau, mit der  
53 Schule im Allgemeinen. Also auch den Lehrern und den Mitschülern. Genau. Und ich greife so das

54 gesamte Feld der Lebensgestaltung, kann man sagen. Und bin Begleitung und Betreuung und  
55 Förderung der eigenen Bedarfe, da ist mein Schwerpunkt.

56  
57 **Speaker 1** [00:03:25] Kannst du einmal kurz was zu eurem Team, zu der Zusammensetzung  
58 sagen?

59  
60 **Speaker 2** [00:03:30] Ich muss einmal ganz kurz durchzählen, wie viele wir sind. Ähm, genau. Ich  
61 glaube, wir sind insgesamt neun mit mir. Unser Team besteht überwiegend aus Sozialarbeitenden,  
62 das heißt auch Kindheitspädagogen sind dabei. Wir haben auch zwei Erzieherinnen, also ein  
63 Mann und eine Frau sind beide Erzieherinnen. Und genau dann haben wir noch eine  
64 therapeutische Leitung. Die habe ich jetzt nicht im festen Team mitgezählt. Die ist selbst  
65 systemische Therapeutin und begleitet auch die Teamsitzungen und gibt uns auch Anweisungen.  
66 Genau und regelmäßig, so einmal die Woche sind auch zwischen 1 bis 3 Therapeutinnen da, die  
67 mit den Kindern arbeiten. Und alle paar Monate sind noch drei externe Therapeuten da, mit denen  
68 wir den regelmäßigen Austausch haben.

69  
70 **Speaker 1** [00:04:23] Kannst du einmal etwas zur Zusammensetzung sagen, in Bezug auf wie  
71 viele People of Colour oder wie viele weiße Personen so im Team sind oder in welchen Positionen  
72 die jeweils sind?

73  
74 **Speaker 2** [00:04:35] Also wenn ich jetzt mal bei meinem Kernteam bleibe, mit dem ich im Alltag  
75 auch zusammenarbeite, dann sind von neun Leuten acht Leute weiß und deutsch gelesen und  
76 haben auch die deutsche Staatsangehörigkeit. Das heißt, genau die eine Person, die PoC ist, wäre  
77 dann ich, genau.

78  
79 **Speaker 1** [00:04:57] Ja okay, Dankeschön. Vielleicht, um das kurz noch mal festzuhalten. Du  
80 hast auch Soziale Arbeit studiert und jetzt studierst du Empowerment Studies. Wenn ich das mal  
81 so formulieren darf.

82  
83 **Speaker 2** [00:05:06] Genau. Ja, ich kann das einmal kurz zusammenfassen. Genau. Ich bin 2018  
84 fertig geworden mit meinem Bachelor Sozialarbeit Sozialpädagogik und habe dann ein paar Jahre  
85 gearbeitet und mich dann 2020-21 dazu entschieden, den Master in Empowerment Studies zu  
86 beginnen. Genau. Und aufgrund meiner Positionierung, sagte ich ja gerade, im Team, dass ich die  
87 einzige PoC bin. Genau, ich bin Deutsch-Syrerin oder syrische Deutsche. Und ja das so zu meiner  
88 Position.

89  
90 **Speaker 1** [00:05:42] Dankeschön. Dann komme ich einfach zu einer weiteren Frage. Es geht ja  
91 bei dem Interview um Rassismuserfahrungen von Sozialarbeiterinnen of Color. Was denkst du  
92 erstmal darüber? Also spielt es in deinem Berufsleben eine Rolle?

93  
94 **Speaker 2** [00:05:56] Also in meinem Berufsleben spielt das auf jeden Fall eine Rolle. Ich merke  
95 regelmäßig, dass ich an so Widerstände gerate und kriege halt immer mal wieder mit, dass meine  
96 Position doch schon eine andere ist, in Führungsstrichen, und ich immer mal wieder  
97 Mikroaggressionen im Alltag merke, die mir dann doch zeigen, wie anders ich gelesen bin und wie  
98 anders auch meine- meine eigene Haltung auch im Team ist. Und ja genau, also ich würde schon  
99 sagen, dass ich mich zu teilen dann auch fremd fühle.

100  
101 **Speaker 1** [00:06:31] Ja. Fallen dir bestimmte Situationen ein, also wenn du das erzählen  
102 möchtest, an denen du das so festmachen würdest.

103  
104 **Speaker 2** [00:06:41] Also ich habe schon das Gefühl, dass wenn wir in Teamsitzungen Dinge  
105 besprechen, dass meine Stimme oft nicht gehört wird, das heißt überhört. Oder wenn ich eine gute  
106 Idee habe, dass dann in der Regel 1 bis 2 meiner weißen Kolleginnen, die anders formuliert dann  
107 nochmal ins Team tragen, auch teilweise in der gleichen Teamsitzung und die Themen dann  
108 plötzlich an Gewichtung gewinnen, wenn es wer anders sagt. Oder wenn ich immer wieder sehe,  
109 dass wir, also wir haben auch People of Colour, also Kinder, die auch betroffen sind, teilweise  
110 mehr oder weniger auch mit den eigenen Identifikationen, da auf jeden Fall mit reinspielen eh ihre

111 ja Herkunft. Und da merke ich ja doch immer wieder, dass ich genau an solchen Stellen dann erst  
112 angefragt werde und vorher dann meine Meinung irgendwie nicht gezählt hat. Aber wenn ich so, in  
113 Führungsstrichen, so die kostenlose Kulturvermittlerin sein darf, dann soll ich das bitte auch und  
114 auch die Vorstellung von den Menschen dann auch erfüllen. Das heißt halt im Umkehrschluss,  
115 dass ich-, also das merke ich daran, dass mir sehr viele verschiedene Titel zugeschrieben werden.  
116 Einmal bin ich die Marokkanerin, dann bin ich die Perserin. Dann genau werde ich halt mit  
117 verschiedenen Stereotypen benannt, aus verschiedensten Ländern. Und meine Strategie ist da  
118 gerade eigentlich, das anzunehmen, allein aus dem Grund, weil ich denke, besser, ja, bespreche  
119 ich mit Ihnen einige Dinge, die PoCs auch betreffen, als dass Sie weiter im Unwissenden bleiben.

120  
121 **Speaker 1** [00:08:13] Also mit deinen Kolleginnen oder deinen Klienten?  
122

123 **Speaker 2** [00:08:17] Mit meinen Kolleginnen. Genau. Also genau da kommen ja oft auch so  
124 Vorstellungen. Auch wenn ich oft schon gesagt habe, wie meine Position ist, wird es vergessen  
125 oder als, in Führungsstrichen, nicht für wichtig empfunden. Das wurde mir auch schon so ins  
126 Gesicht gesagt. Und da zeigt mir das dann halt auch, dass ich da wenig Raum habe.

127  
128 **Speaker 1** [00:08:36] Mhm (bestätigend). Also das heißt in dem Umgang, wenn du das  
129 thematisiert, vielleicht kannst du nochmal sagen wie reagieren deine Kollegen auf das Thema  
130 Rassismus?  
131

132 **Speaker 2** [00:08:48] Ich kann mal ein ganz konkretes Beispiel bringen. Das war jetzt auch  
133 tatsächlich erst letzte Woche. Wir hatten Supervision und das eröffnet auch gerade mir als PoC-  
134 Person noch mal das Team anders zu sehen und noch mal freier zu sprechen und irgendwie von  
135 diesen Zwängen ein bisschen wegzugehen, des Alltags. Und da hat der Supervisor gefragt, was  
136 würden Sie sich für Ihr Team wünschen, wenn Zeit und Geld keine Rolle spielt? Und dann habe  
137 ich mal so rum gesponnen, weil ich halt durch diese immer wieder kehrenden Situationen, wo ich  
138 mich wirklich fremd fühle und nicht angenommen fühle, was ich mir wünschen würde, da dachte  
139 ich so als Lösung fände ich irgendwie cool, wenn wir einen Anti-Rassismus-Workshop machen  
140 würden und habe halt auch schon an den Körperreaktionen gesehen, an der Körpersprache, wie  
141 Leute darauf reagiert haben. Und bin in meiner Forderung auch schon zwei drei Schritte wieder  
142 zurück gegangen, damit die weißen Mit-Kolleginnen da das besser annehmen können. Habe ich  
143 halt gesagt: Ja, hey, ich würde mir wünschen, dass wir einen Anti-Rassismus-Workshop machen,  
144 ähnlich wie wir auch einen Erste-Hilfe-Kurs einmal im Jahr machen. Dass wir das runterbrechen  
145 auf vielleicht einen Tag und dann auch eine hausinterne Schulung nur für ein paar Stunden und  
146 habe mich dann wirklich getraut, das einmal auszusprechen. Diese Idee hatte ich schon sehr lange  
147 im Kopf, aber ich habe es einmal der Chefin gesagt, die hat komplett das weg ignoriert und wollte  
148 mir auch nicht zuhören. Und dann habe ich es halt letzte Woche einmal im Team gesagt, dann in  
149 der Supervision, und da war zufälligerweise die neue Leitung, genau, die auch eine jetzige Kollegin  
150 von mir ist, genau, kurz auf Toilette und kam dann rein und hatte nur die Sätze gehört wie: Ja,  
151 danke, dass ich das mit euch teilen durfte. Und dann hat ein weißer Kollege ihr geantwortet, weil  
152 sie gefragt hat: Hey, was habt ihr gerade besprochen? Hat er gesagt: Ach, ist gar nicht so wichtig,  
153 interessiert keinen. Genau. Und da muss ich sagen, hatte ich halt, ich weiß nicht, wo ich die Kraft  
154 hergenommen habe, aber in dem Moment habe ich dann einfach ganz schnell reagiert und habe  
155 ihn auch angeguckt und habe gesagt: Du, das ist klar, dass du das als nicht wichtig empfindest,  
156 weil du ein weißer deutscher Mann bist so. Und er hat dann pampig reagiert und meinte: Ja, ich  
157 bin auch ein cis-Mann, ich bin der Böse. Aber das habe ich dann an der Stelle halt ignoriert. Und  
158 war voll glücklich damit, dass ich es aussprechen konnte und dass ich in dem Moment auch  
159 Widerrede gegeben habe. Genau das ist so ein ganz konkretes Beispiel. Ja.

160  
161 **Speaker 1** [00:10:59] Danke für das Beispiel. Jetzt vielleicht nochmal dazu, hattest du dann in dem  
162 Moment das Gefühl, dass deine Kolleginnen, denen du das vorgeschlagen hast, das Thema so mit  
163 dir verbunden haben, also im Sinne von, dass es dich irgendwie betreffen könnte, oder hatten die  
164 eher allgemein keine Lust auf das Thema, oder?  
165

166 **Speaker 2** [00:11:22] Also es gibt da so zwei Ideen, die ich habe. Also die erste Idee ist, ich habe  
167 das Thema Antirassismus schonmal mit mir verbunden, indem ich halt einen Literatur-Tipp

168 gegeben habe, weil hier in Düsseldorf eine Autorin war, die ihr Buch vorgestellt hat. Und da ging  
169 es auch um Antirassismus. Und ich hatte das im Team geteilt, weil ich das Buch zufällig gelesen  
170 hatte und in der Woche, es ist halt auch schon länger her, in der Woche wurde ich komplett  
171 ignoriert. Eine Woche später kam dann ein Therapeut, der auch weiß, deutsch und ein alter weißer  
172 Mann ist und er war in der Woche, wo ich es gesagt habe, nicht dabei, aber hat eine Woche später  
173 dann das Gleiche gesagt, ohne dass wir uns abgesprochen haben. Und plötzlich war die  
174 Aufmerksamkeit da und alle haben gefragt wo findet denn diese Lesereise statt? Und dann war  
175 plötzlich rege Diskussion. Aber das wirklich auch nur für zwei, drei Minuten. Aber ich habe  
176 gemerkt, dass die Aufmerksamkeit dann plötzlich da ist, wenn ein anders gelesener Körper das in  
177 dem Raum sagt und dass dann eine andere Wichtigkeit herrscht. Und vielleicht auch nur, weil  
178 dieser Therapeut in der Hierarchie über uns stand, dass man da irgendwie so eine Art Interesse  
179 heuchelt, ich weiß es nicht, aber jedenfalls wurde es dann nicht lange oder nachhaltig dann noch  
180 weiter besprochen. Das war die erste Sache, wo ich dachte, vielleicht verbinden sie das mit mir.  
181 Und die zweite Sache war, dass wir halt auch viele Praktikantinnen mal im Team haben. Die habe  
182 ich jetzt nicht als feste Teamstruktur genannt, weil es so ist, dass sie immer nur ein paar Wochen  
183 da sind und manchmal, jetzt seit kurzem, auch seit einem Jahr. Wir hatten also eine  
184 Jahrespraktikantin, die kam aus Ecuador und da ging es halt auch darum, dass sie eine  
185 Sprachbarriere hatte und in diesem Jahr halt nicht gut angekommen ist. Also ich meine nicht gut  
186 angekommen in Sachen Teamwork. Das heißt, sie wurde nicht wirklich wahrgenommen. Sie wurde  
187 ignoriert. Ihre Wünsche wurden nicht gesehen. Mit ihr wurde nicht auf Englisch gesprochen,  
188 sondern immer wieder auf Deutsch, obwohl sie darum gebeten hat, am Anfang bitte auf Englisch  
189 und in kurzen Sätzen, damit sie in die Sprache reinkommt. Das wurde ignoriert. Und genau, diese  
190 Person ist mir sehr nahegekommen und wir haben uns verbündet und haben geguckt, okay, wie  
191 können wir unseren Alltag als wir beiden PoCs irgendwie gestalten, auf diese kurze Dauer, weil sie  
192 ja nur kurz im Team war. Und sie hat halt auch am Ende, als sie gegangen ist, halt auch ganz klar  
193 benannt, dass sie sich nicht richtig wohlfühlt hat in dem Team und dass Leute ihr gesagt haben,  
194 dass sie an einer anderen Stelle besser willkommen geheißen wäre. Und dass sie sich freuen,  
195 dass sie jetzt geht und dass das halt nicht ihr Job hier ist und dass sie nicht gut soziale Arbeit  
196 macht. Und sie hat am Ende dann ihre Abschlussrede damit gehalten, dass sie gesagt hat, dass  
197 sie weiß, dass sie Rassisten sind und dass sie oft gesagt hat, ihrer Anleitung, dass sie rassistisch  
198 behandelt wird und dass das aber keiner ernst nimmt und dass die Person in ihrer Heimat nicht  
199 dumm ist und auch hier in Deutschland nicht dumm ist, nur die Sprachbarriere zulässt, dass sie als  
200 minderwertig im Handlungsspektrum irgendwie gesehen wird. Und das hat mir sehr wehgetan.  
201 Und gleichzeitig hat das was angesprochen, was ich die ganze Zeit mit gesehen habe, was die  
202 ganze Zeit mitgeschwungen ist. Und genau wir haben auch im Nachhinein uns miteinander  
203 verbündet. Und an dem Tag, als sie das so gesagt hat, bin ich auch im Team, also als sie dann  
204 fertig war und wir das Team geschlossen haben, auch hingegangen und habe sie umarmt und  
205 habe ihr auch gesagt, dass sie genauso eine starke Frau ist wie ich und dass wir das richtig  
206 machen und dass diese Kinder uns da brauchen und dass wir unsere Arbeit gut machen und dass  
207 wir gute Menschen sind. Und das haben alle im Team halt auch mitbekommen und ich habe das  
208 Gefühl, dass das auch noch mal einen Ausschlag gegeben hat, wie ich zu dieser Fragestellung  
209 stehe. Genau. Und Wochen später kam jetzt halt dieser Wunsch nach dem Anti-Rassismus-  
210 Workshop. Also glaube ich schon, dass meine Teamkollegen das auch schon merken und das  
211 aber nur zu Teilen halt irgendwie wegnignorieren und auch nicht auf mich zukommen und mit mir  
212 darüber sprechen. Genau.

213  
214 **Speaker 1** [00:15:14] Danke, dass du das so offen erzählt hast. Also du hast ja auch gerade  
215 gesagt, das hat dich selber auch verletzt, das mitzubekommen. Das heißt, wenn auf deiner Arbeit  
216 so was passiert, so was Rassistisches gegenüber Kolleginnen, gegenüber Klienten, dann hast du  
217 auch eine bestimmte Positionierung wahrscheinlich dazu.

218  
219 **Speaker 2** [00:15:36] Ja, total. Also mir fallen da noch tausende andere Beispiele ein. Ich weiß gar  
220 nicht, soll ich an dem Punkt, einfach noch mal Beispiele bringen.

221  
222 **Speaker 1** [00:15:43] Wenn du möchtest, gerne.

223

224 **Speaker 2** [00:15:43] Ein Beispiel ist zum Beispiel, dass wir einen philippinischen Jungen hatten,  
225 der unsere Einrichtung mittlerweile verlassen hat. Er ist wieder in die Herkunftsfamilie  
226 zurückgegangen und er hatte eine philippinische Mutter und einen deutschen Vater.  
227 Dementsprechend war seine Hautfarbe auch ein bisschen dunkler und er wurde in der Schule  
228 gemobbt und hat es selbst internalisiert, dass er dreckige Haut hat und dass er sich schämt. Wie  
229 gesagt, er hatte auch asiatische gelesene Augen und hat da auch immer wieder versucht sich an  
230 ein europäisches Schönheitsideal ranzuwagen und hat sich insgesamt für seinen Körper  
231 geschämt. Das zeigte sich daran, dass er halt auch im Sommer sehr lange dicke Pullis tragen  
232 wollte und nie T-Shirts tragen wollte. Und ich hatte das Gefühl, dass meine Kolleginnen das  
233 ignoriert haben und ich immer wieder dieses Thema auf den Tisch gebracht habe, weil ich gesagt  
234 habe das ist nicht in Ordnung so, der Junge schränkt sich so ein und meine Kollegen meinten halt  
235 einfach, dass es eine Lösung wäre, einfach die Pullis wegzusperren, dass er halt nur noch die T-  
236 Shirts hat im Schrank, was ich hundertprozentig ablehne, weil es ist ein Prozess für den Jungen,  
237 das sich selber annehmen und das können selbst Erwachsene manchmal nicht und müssen im  
238 gesamten Leben damit kämpfen, sich selbst auch körperlich anzunehmen. Auch nach gerade  
239 diesem Bodyshaming, was er auch in der Schule erfahren hat. Und am Ende ist es dann so  
240 gewesen, dass er wieder wie gesagt zu seiner Herkunftsfamilie gegangen ist und da seine Mutter  
241 halt die gleiche Haut hat wie er. Wie gesagt, er hat ja noch ein paar Mal Kontakt mit uns gehabt  
242 und ich habe ihn im Sommer mit T-Shirts gesehen und das hat mir irgendwie so ein Seelenheil  
243 gegeben, dass ich wusste, er brauchte einfach eine Identifikationsfigur, die es auch mal  
244 thematisiert, was das gerade ist und damit ganz sensibel umgeht und ihn nicht zu irgendwelchen  
245 Sachen drängt. Also er hat halt gesehen, dass seine Mutter T-Shirts trägt, und hat dann der Mutter  
246 auch nachahmen wollen. Und das war einfach was anderes, als wenn meine Kollegen ein T-Shirt  
247 getragen hätten, weil sie nicht die gleiche Hautfarbe hatten. Oder beispielsweise, letzte Woche war  
248 eines der Kinder in einem Krankenhaus und es hatte einen Aufenthalt. Und wir mussten dann uns  
249 abwechselnd immer wieder um dieses Kind kümmern, weil es noch sehr jung ist und ins  
250 Krankenhaus gehen und ich sollte an dem Samstag ins Krankenhaus und ein Kollege war  
251 Freitagabend dort und gab mir den Tipp, dass ich doch einen Corona-Test machen sollte, weil wir  
252 sonst nicht reinkommen würden. Und dann meinte ich: Ja, vielen Dank für den Hinweis. Und dann  
253 standen wir draußen und haben geraucht. Er hat geraucht und wir haben Pause gemacht. Und  
254 dann sagte er, mit einer langen Wortpause, sagte er: ja, der Security-Mann war ein scheiß Syrer.  
255 Ehm und dann habe ich - gesagt: Ah, okay. Und dann meint er so, ja, der Typ hätte ihn nicht  
256 reingelassen. Und dann habe ich halt kurz überlegt, wie ich reagiere. Und dann habe ich halt  
257 gesagt: Ah, spannend. Also wenn ich da gewesen wäre, hätte ich wahrscheinlich was auf Arabisch  
258 gesagt und hätte mit ihm gelacht und dann hätte ich trotzdem den Test vorgezeigt. Also habe ihn  
259 versucht, ein bisschen so aus der Fassung zu bringen, mit einer ganz verwirrenden Antwort, die  
260 darauf gar nicht gepasst hat. Er hat dann auch so ein bisschen so genickt und war so am Grübeln  
261 und so und hat dann glaube ich auch- also das war so ein Verwirrungsmoment bei ihm, obwohl ich  
262 mich auch als Syrerin positioniere und das auch mal in den letzten paar Jahren auch schon zwei  
263 drei Mal gesagt habe, aber das nicht an die große Glocke hänge. Ich glaube, er hatte schon  
264 gemerkt, dass er mir so auf den Schlips getreten ist. Aber es wäre nichts gewesen in die Richtung  
265 von Entschuldigung, sondern er ist dann wirklich erstarrt und hat irgendwie zur Seite geblickt. Und  
266 dann war das Thema auch damit gegessen. Gleichzeitig nur im Hintergrund, ist das einer der  
267 Menschen gewesen, der den Ukrainern gerne helfen wollte und einen ukrainischen Geflüchteten  
268 bei sich zu Hause aufnehmen wollte. Wo ich mir denke, okay, Doppelmoral ist am Start. Ehm Ja.  
269 Am Ende des Tages hat er jedenfalls keinen ukrainischen Geflüchteten aufgenommen. Aber im  
270 Nachhinein denke ich mir, das ist auch schon gut so gewesen. Weil wenn jemand so rassistisch  
271 denkt, dann das ist das vielleicht auch besser so für alle Parteien, dass jemand dann nicht  
272 abhängig von ihm dann am Ende ist. Genau. Und dementsprechend sieht man glaube ich auch,  
273 dass ich schon eine gewisse Grundhaltung mitbringe. Und ich merke auch, wie das mich körperlich  
274 mitnimmt und auch emotional, dass ich im Team halt oft auch starkes Herzklopfen habe oder  
275 schwitzige Hände, eine zittrige Stimme und ich auch das Gefühl habe, dass ich auch eine Art  
276 Stellvertreter sein muss, obwohl ich das auch nicht möchte, weil ich kann keine ganze Nation oder  
277 keinen ganzen Kulturkreis stellvertretend irgendwie darstellen. Und gleichzeitig merke ich, dass ich  
278 es nicht aushalten kann, dass andere Kulturen, in Führungsstrichen, anders, anders als die  
279 weißen, meine ich natürlich, als die deutsche Kultur hier wahrgenommen wird, nicht wertschätzend  
280 entgegengekommen wird. Und deswegen muss ich, bin ich gezwungen, immer wieder in diese

281 Haltung zu gehen und mich immer wieder zu positionieren. Und auch lautstark. Ich schaffe es an  
282 manchen Tagen nicht. Ich habe es die ersten zwei Jahre nicht geschafft. Ich habe viel geleugnet,  
283 ich habe viel genickt, ich habe den Vorstellungen entsprochen. Ich habe auch alle Vorstellungen  
284 von Nationen und Religionen übrigens, die mir zugesprochen wird, entsprochen. Und mittlerweile  
285 bin ich an dem Punkt, dass ich das nicht mehr mache. So, und ich versuche das nicht pampig zu  
286 machen, weil ich weiß, dass ich dann so white-tears, also weiße Schuld dann aufladen würde und  
287 diese Leute mir gar nicht zuhören. Das heißt, in dem Moment, wo ich angegriffen werde, muss ich  
288 vorsichtig mit meinen weißen Mitarbeitenden, Mit-Kolleginnen umgehen, damit sie mir überhaupt  
289 noch weiter zuhören. Das heißt, ich als Betroffene mache dann trotzdem Aufklärungsarbeit, weil es  
290 sonst keine andere Lösung gibt.

291  
292 **Speaker 1** [00:21:26] Auf jeden Fall richtig gut, dass du das machst. Ich weiß gar nicht, ob ich das  
293 bewerten darf im Interview. Aber ehm ja. Was wäre denn was, was du dir wünschen würdest, von  
294 deinen Kolleginnen und Kollegen?

295  
296 **Speaker 2** [00:21:38] Ich würde mir wünschen, dass jeder Mensch der PoC ist, der einen  
297 Migrationshintergrund hat oder eine Fluchtgeschichte, dass diese Person als vollwertig  
298 wahrgenommen wird und nicht als Stellvertreter einer Gruppe. Dass ich nicht diese Stereotype  
299 einer arabischen Frau erfüllen muss. Also entweder die mysteriöse, die unterdrückt wird, die sich  
300 ihrer Religion hingibt oder eben die total exotische und sexualisierte Bauchtänzerin. Sondern, dass  
301 ich einfach als Person wahrgenommen werden kann, die gepierct ist, die tätowiert ist, die  
302 Feministin ist und trotzdem arabisch ist. Also dass es im arabisch-Sein eine große Vielfalt gibt und  
303 auch eine große Lebensvorstellungen und Lebensperspektive. Und das allgemein PoC  
304 wahrgenommen werden als Individuen und gleichzeitig auch ihre Stärke und Ressource in der  
305 Kultur, in der Religion und in der Herkunft und Sprache als was Positives wahrgenommen wird und  
306 nicht nur als Stellvertreter-Variante die mal zu einem Sommerfest oder so rauskommt, wo man  
307 dann mal kurz arabisch was kochen darf. Und das sage ich so ketzerisch, weil ich das Gefühl  
308 habe, an der Stelle ist es dann wieder in Ordnung, wenn man so ein Token sein kann, also wenn  
309 man eine Quoten-Ausländerin sein kann, wenn man das so sagen kann, sondern dass ich in  
310 meiner Vielfalt so wahrgenommen werde und ich mich auch selbst inszenieren und darstellen darf  
311 und nicht immer wieder Projektionsfläche bin von diesen Vorstellungen.

312  
313 **Speaker 1** [00:23:16] Ja. Das kann ich gut verstehen. Du hast jetzt gerade noch mal das Wort  
314 "Token" gesagt und das es irgendwie manche Momente gibt, wo du quasi dann Araberin sein  
315 darfst, in deinen Worten, und manche Momente wo du es nicht sein darfst. Kannst du nochmal so  
316 was dazu sagen zu deinen Aufgaben auf der Arbeit und inwiefern Themen und Aufgaben damit  
317 zusammenhängen? Oder?

318  
319 **Speaker 2** [00:23:45] Ja, das kann ich machen. Zum Beispiel haben wir zwei Kinder, die  
320 Geschwister sind, die beide türkischer Herkunft sind und einen muslimischen Religionshintergrund  
321 haben. Und diesen Kindern, denen wird auch schon so ein Status von den anderen irgendwie auch  
322 zugewiesen. Das merke ich auch an der Art, wie mit ihnen umgegangen wird. Und dann hat einer  
323 der weißen Kollegen eins dieser Kinder als Bezugsbetreuung bekommen und stellte sich ganz laut  
324 die Frage: Ja wie wird man denn eigentlich Moslem? Und das finde ich eine berechtigte Frage.  
325 Gerade wenn man so ein Kind hat, mit dem man jetzt ganz neu zu tun hat, finde ich auch dieses  
326 Interesse super. Und gleichzeitig ist es in so einer Tonlage gesagt worden, die so sehr auch  
327 abschätzig war. Und genau die Person richtete den Blick und die Körpersprache auf mich und  
328 guckte auch ganz erwartungsvoll und sagte: Ja, Leyla, erzähl mal! So, und dann habe ich halt  
329 gesagt, ich habe ihm halt gesagt, was ich wusste. Also genau, also wie man zum muslimischen  
330 Glauben kommt. Und dann habe ich gleichzeitig gesagt: Ach, weißt du was, google doch, weil ich  
331 bin gar keine Muslima. Und das, also meinen zweiten Satz, den ich dann gesagt habe, so Google  
332 doch, ich bin gar nicht Muslima. Ich glaube, der wurde nicht wirklich gehört, sondern nur das erste,  
333 was ich erklärt habe, was ich auch wusste, so genau. Und da merke ich, dass ich da-, das da an  
334 mein Wissen angezapft wird und dass ich da dann in dieser Rolle der "Anderen" sein darf. Und  
335 gleichzeitig, wenn es- ich bleibe mal bei dem Beispiel, wenn es um diese Kinder geht, um dieses  
336 Geschwisterpaar, dann geht es zum Beispiel darum, dass auch die Jüngere, die Schwester,  
337 genau, es geht um einen Sohn, der ist- oder einem Jungen, der ist acht und und ein Mädchen, das



338 ist sechs Jahre alt. Und dieses Mädchen sagt auch, dass sie gerne weiter Kontakt zu ihrer  
339 türkischen Herkunft haben möchte und sie Angst hat, die Sprache zu verlieren und die Religion.  
340 Und genau dann hatte das eine Therapeutin aufgenommen und das fand ich sehr, sehr gut, dass  
341 sie das auch noch mal im Team so ganz plakativ gesagt hat, dass wir mehr tun müssen, dass  
342 diese Kinder eine Gelegenheit bekommen, eine Chance bekommen, diese Bedürfnisse erfüllt zu  
343 bekommen. Auch wenn die Herkunftsfamilie sich nicht meldet, dass wir ihnen beispielsweise mit  
344 türkischen Kinderliedern, oder so, die wir ihnen auch zeigen können, über das Internet oder so-,  
345 dazu muss man ja nicht selbst türkisch können, um dieses Wissen zu vermitteln, um kindliches,  
346 spielerisches Wissen zu vermitteln. Genau da hat sie diese Vorschläge gegeben und auch der  
347 Bezugsbetreuer von ihr, das war ein anderer, es war auch ein weißer Mann, der hat sich dem auch  
348 nicht wirklich angenommen. Der war zwar interessiert, aber letzten Endes war es so, dass es halt  
349 über vier Wochen immer wieder thematisiert wurde, und keiner hat sich dem angenommen. Und  
350 dann habe ich halt gesagt aus meinem intrinsischen heraus, ich mach das und hab mich halt mit  
351 fünf Buchhandlungen auseinandergesetzt und habe diese fünf Buchhandlungen angeschrieben  
352 und, genau, die Sachlage thematisiert. Von traumatisiertem Kind, aber gerne Bezug zur  
353 Herkunftsfamilie und bin dann in diese fünf Fachgeschäfte und habe mir dann Kinderbücher für  
354 PoC angeguckt. Ich habe da sehr viel Rassismus entdeckt, habe da sehr viele Stereotype entdeckt  
355 und am Ende, nachdem ich diese ganzen Literaturrecherche gemacht habe, habe ich dann ein  
356 Buch gefunden, was ganz gut war. Das habe ich dann mitgenommen und das verbindet tatsächlich  
357 dieses Mädchen auch mit mir. Die fragt dann auch manchmal wie: Ja, du hast auch schwarze  
358 Haare und du hast auch braune Augen, nicht so wie die anderen. Kommst du auch aus der  
359 Türkei? Und dann sage ich ihr: nein, ich komme nicht aus der Türkei, aber ein Teil meiner Familie  
360 kommt aus Syrien. Und dass das ja auch sehr nahe gelegene Länder sind und dass es auch  
361 manche Sachen gibt, die ähnlich sind, aber nicht gleich. Und darüber finden wir eigentlich einen  
362 ganz guten Kontakt. Und genau das ist jetzt auch schon ein paar Monate her, dass die Situation  
363 gelaufen ist. Und ich merke oft, wenn ich im Dienst bin, dann kommt sie auch und auch mit diesem  
364 Buch. Und weil immer mal wieder ein paar Seiten lesen oder auch mit mir singen. Und das ist sehr,  
365 sehr schön, weil auch sie und Ihr Bruder, auch wenn ich da bin, sie auch nach heimatlichem Essen  
366 fragen, sie wollen gerne Sucuk mit Ei essen oder mal ein türkisches Frühstück und das ermögliche  
367 ich Ihnen dann auch schon. Oder ich bringe auch mal einfach Hummus mit oder so und dann halt  
368 auch immer in kleinen Portionen und dann so, dass man das immer mal nebenbei probieren kann  
369 und dass immer nicht so eine Hauptrolle spielt. Aber zum Beispiel als die Fastenzeit zu Ende war,  
370 habe ich es tatsächlich als meine Aufgabe gesehen, auch als christliche Syrerin ja das Zuckerfest  
371 zu zelebrieren und habe ganz viele arabische und türkische Süßigkeiten mitgebracht für die Kinder  
372 und für die Erwachsenen im Team. Und habe dann auch geguckt, wie meine Kollegen reagieren.  
373 Also von meinen acht neun Kolleginnen haben dann zwei probiert und zwei haben dann auch  
374 wirklich nur so ein paar Nüsschen gegessen und ich habe viel viel vorbereitet. Also wirklich dann.  
375 So türkischen Nougat und Gebäck und so und also da wurde immer mal ein bisschen was  
376 gegessen über die Teams halt. Aber viel ist wirklich auch übriggeblieben und ich habe eine ganze  
377 Packung beiseitegelegt für die Kinder, die von der Schule gekommen sind. Und wir hatten zu dem  
378 Zeitpunkt eine mazedonische Praktikantin, mit der ich halt über dieses PoC-Stellungs-Ding halt  
379 auch mal gesprochen habe und sie hat ähnliche Beobachtungen wie ich gemacht und auch da  
380 habe ich wieder eine kurzzeitige Verbündete gefunden, die natürlich dann auch wieder gegangen  
381 ist. Sie war allerdings an dem Tag, da als dann Zuckerfest war und meine Süßigkeiten, die ich  
382 mitgebracht habe, für die Kinder dann im Team verteilt wurden. Und die Leitung zu dem Zeitpunkt  
383 war ja auch im Team und hat auch selbst mitgegessen und fand manche Sachen lecker und hat  
384 dann vor den Kindern gesagt, sie saßen alle im Kreis, das weiß ich von der Praktikantin, die da  
385 übrigens zugehört hat und mir das dann am Ende gesagt hat: Wir haben jetzt hier fremde  
386 Süßigkeiten, ihr könnt euch jeder ein ganz kleines Stück von einem Keks abmachen. Ihr kriegt  
387 aber jetzt nicht einen ganzen Keks, weil ich weiß, ihr werdet das sowieso nicht essen, weil das  
388 fremde Sachen sind, aber ihr könnt es probieren. Wenn es euch nicht schmeckt, dann muss ich  
389 euch sagen vieles davon hat mir auch nicht geschmeckt. So und mit dem Wissen, dass diese  
390 Person drei Stunden vorher, als ich die Person noch gesehen habe, mir ins Gesicht gelogen hat  
391 und gesagt hat, dass alles sehr gut geschmeckt hat und dass sie sich freut, dass ich Dinge  
392 mitgebracht habe-, dann ich höre, dass das passiert ist, in meiner Abwesenheit, ist es wie ein  
393 Schlag ins Gesicht und ich merke, dass das halt auch sehr falsch ist, wie mit mir umgegangen wird  
394 und vielleicht auch durch meine Präsenz und durch meine Direktheit mir das nicht ins Gesicht

395 gesagt werden kann. Ich fand es nur sehr schade, dass diese Vorannahmen auf die Kinder  
396 projiziert wurden und die da nicht frei probieren konnten. Ja, also ganz am Ende hat mir die  
397 Praktikantin auch erzählt, dass die zwei türkischen Kinder das richtig gefeiert haben und super viel  
398 davon gegessen haben. Und genau noch eine Klientin, die zehn Jahre alt ist und genau die hat  
399 einen marokkanischen Papa, die hat das auch richtig gefeiert. Und noch eine Deutsche fand das  
400 auch sehr gut. Und das heißt also, es gab viele Kinder in der Gruppe, die es eigentlich mochten.  
401 Das heißt, ihre eigenen Vorannahmen wurden da drauf projiziert. Und ja, das hat das Ganze  
402 irgendwie so komisch eingefärbt, was es hätte nicht sein müssen. Ja.  
403

404 **Speaker 1** [00:31:00] Ja, wow, voll. Ganz schön viel los was du berichtest. Ich überlege kurz, wo  
405 ich am besten da so anknüpfen könnte. Ob mir noch was einfällt, was ich dazu fragen wollte. (-).  
406 Gibt es auch Momente, wo deine Kolleginnen oder Chefin dann quasi deine Fähigkeiten, oder was  
407 sie vielleicht dann in dir sehen, oder so, wo sie das dann irgendwie positiv bewerten oder auch  
408 vielleicht nutzen wollen, in irgendeiner Art und Weise?  
409

410 **Speaker 2** [00:31:33] Ja, das ist eine gute Frage. Also, dass es positiv gesehen wurde, war  
411 tatsächlich sehr selten, muss ich sagen. Also es war jetzt nicht so dieses: Ja, mach doch mal!  
412 Außer ein einziges Mal da erinnere ich mich, da war ich ganz neu in dieser Gruppe. Und das war  
413 auch ein weißer deutscher Kollege, der sagte dann, weil ich den Weihnachtssdienst gemacht habe,  
414 dass er gerne zum Weihnachtsessen-, das waren seine Worte, mein Zuhause-, mein  
415 Heimatessen, dass ich das gerne kochen soll für alle. Und jetzt merke ich auch schon, wenn ich  
416 diese Geschichte sage, ist das was Positiv ist, dass ich angefragt wurde und dass ich in dem  
417 Sinne so gesehen wurde und das was Schönes war. Aber im Endeffekt ist auch diese Geschichte  
418 leider im Chaos geendet, weil wir eine relativ rassistische Köchin haben, die ich jetzt nicht zu  
419 unserem Kernteam zähle. Sie ist mit eine der Hilfskräfte. Genau. Und sie hat dann über den  
420 stellvertretenden Leiter mich über WhatsApp wissen lassen, dass es keine gute Idee ist, dass ich  
421 halt drei fremde Nebenspeisen mache, die zusammen zu einer Hauptspeise kombiniert werden  
422 sollten, weil sie Angst hätte, dass ich dann zu wenig Zeit für die Kinder hätte und meiner  
423 pädagogischen Arbeit nicht nachkommen würde, wenn ich das kochen würde. Aber zurück zum  
424 Punkt. Wenn du sagst okay, gibt es was Positives, dann war das eher was richtig Positives, dass  
425 dieser Kollege mich einfach angesprochen hat und gesagt hat: Hey, das gerade für Platz und lass  
426 uns doch einfach mal Weihnachten feiern, wie du feierst. Und das fand ich irgendwie cool, dass er  
427 also weg von Schweinebraten und Klößen gegangen ist und gesagt hat so geht halt auch  
428 Weihnachten. Das war irgendwie was schon sehr, sehr Positives und das nehme ich so als was  
429 Gutes mit.  
430

431 **Speaker 1** [00:33:28] Ja. Ich gucke nochmal kurz, ob es noch Sachen gibt, auf die ich mich  
432 beziehen wollte. Jetzt ist eine halbe Stunde vorbei. Also eigentlich haben wir auch noch Zeit. Gibt  
433 es denn auch mal Situationen, wo dir bestimmte Klientinnen zugeordnet werden oder da  
434 sozusagen eine Verbindung hergestellt wird?  
435

436 **Speaker 2** [00:33:55] Ja, schon. Also wir haben beispielsweise eine Klientin gehabt, die ist jetzt  
437 ausgezogen, Anfang des Jahres. Sie ist selbst Kenianerin gewesen und war 14 Jahre in unserer  
438 Einrichtung. Das heißt, sie ist mit einer der Anfangs-Kinder gewesen. Und ja, ich glaube, so dieses  
439 Ding war von: okay, wir haben jetzt eine Person mit Migrationshintergrund und da ist jetzt ein  
440 schwarzes junges Mädchen. Kombiniere, kombiniere, die könnten zusammenpassen. Und ich  
441 wurde halt mehr oder weniger nicht gefragt, sondern mir wurden dann Aufgaben zugeteilt, die ich  
442 am Anfang natürlich auch kommentarlos angenommen habe, weil ich natürlich auch die People-  
443 Pleaserin bin und gerne auf einer neuen Arbeitsstelle gut angenommen werden möchte und  
444 deswegen auch viel annehme. Und dann gab es so Sachen, die so unbequem waren. Das heißt  
445 also, alle Behördengänge, Krankenkassen-Umschreibung, Kontoeröffnung, Arbeitslosen- oder  
446 arbeitslos melden. Also all das, was mit behördlichen Dingen zu tun hat und mit sehr viel  
447 Papierkram, wurde dann auf mich abgewälzt, was ich erstmal als sehr bürokratischen Akt  
448 irgendwie auch werten kann. Aber am Ende des Tages war es halt so, dass auch kein anderer das  
449 gemacht hat und auch bei den anderen Kindern nicht, weil die halt auch einfach alle viel jünger  
450 sind. Ich kann es auch werten, dass ich so mehr in die Richtung Verselbstständigung der Kinder so  
451 reingeschoben wurde. Aber ich glaube mehrheitlich war es halt, weil es ja unbequeme Themen

452 waren. Und genau, wenn ich halt auf dieses Thema PoC oder Klientinnen mit  
453 Migrationshintergrund gucke, dann muss ich sagen, dass da relativ wenig der Fokus darauf lag.  
454 Obwohl man zur Schande eigentlich sagen muss, dass wir eine therapeutische soziologische  
455 Wohngruppe sind, wo halt Trauma das größte Ding ist. Und ja, in die Richtung wurde ich schon so  
456 ein bisschen gedrängelt, wobei ich mir das auch irgendwann dann auch angenommen habe, weil  
457 ich dachte okay, dann landet sie lieber bei mir als bei anderen. Und ich muss auch sagen, dass sie  
458 das richtig gut angenommen hat und auch direkt von ihren Erfahrungen geredet hat, von ihren  
459 Wahrnehmungen auch in der Schule und auch mit weißen Mitschülerinnen und auch wie Lehrer  
460 auch rassistisch zu ihr waren und auch auf den Praktikumsstellen, wo sie war. Sie hat sich dann  
461 relativ schnell geöffnet, was dann auch viele im Team als sehr besonders gewertet hatten und sehr  
462 anders und konnten das auch nicht verstehen, weil diese Klientin nun schon sehr lange in unserer  
463 Einrichtung ist und eigentlich sehr unterkühlt anderen und neuen Leuten gegenüber ist und ganz  
464 wenig Kontakt sucht, weil sie nun eben auch schon müde ist von den immer wiederkehrenden  
465 Kontaktabbrüchen. Sie aber bei mir nach der ersten Woche, wo ich da gearbeitet habe, sich  
466 hingesetzt hat und wirklich ihre- ihr Fotoalbum von der gesamten Kindheit mir komplett gezeigt hat.  
467 Sie hat mir ihre Herkunftsfamilie gezeigt und noch Randinformationen; sie selbst ist auch  
468 Vollwaisin und das heißt Mutter und Vater leben auch nicht mehr und sie hat halt innerhalb der  
469 ersten Woche, wo ich da war, mir ihre komplette Lebensgeschichte erzählt, was bei Kolleginnen,  
470 die schon acht neun Jahre da arbeiten, noch nicht passiert ist. Und das heißt auch, sie konnte ein  
471 Teil annehmen, dass ich jetzt ihr so vorgesetzt wurde, und sie hat es komplett genutzt. Und ja was  
472 soll ich sagen, also es war auf beiden Seiten von ihr und von mir sehr, sehr positiv genutzt. Wir  
473 konnten uns gegenseitig sehen und auch gucken, welche Bedarfe kann ich da abholen, auch als  
474 Sozialarbeitende und so. Und ja, nun ist sie ausgezogen und sie war auch vor drei Wochen noch  
475 mal da, zufällig. Und wir hatten einen kleinen Plausch in der Küche und da kam auch ein anderer  
476 Klient, der jetzt auch mittlerweile schon 17 ist, genau sie ist 21 jetzt. Und ehm genau dann hatte  
477 sie mir von Dingen aus ihrem Alltag berichtet. Ich kann schon gar nicht mehr zusammensammeln,  
478 was das alles war. Aber dann hatte sie erzählt und erzählt und kam so in den Rausch des  
479 Erzählens. Und da kam halt dieser 17-jährige rein und fragte irgendwas. Und dann sagte sie total  
480 lautstark und haute so auf den Tisch und meinte so: lass uns jetzt bitte mal reden, weil sie ist die  
481 einzige Migrantin hier und ich muss ihr was sagen. Und dann habe ich halt angefangen auch zu  
482 lachen und sie auch. Und das hat es aber so gut auf den Punkt gebracht. Da dachte ich auch jetzt  
483 muss diese 21-jährige daherkommen und das noch mal so aussprechen, das für mich so eine  
484 Selbstverständlichkeit hat und was ich nie als Besonderheit in mir gesehen hab. Aber letzten  
485 Endes war es was Besonderes für sie und auch was für mich. Und deswegen war es so, so schön,  
486 dass sie das ausgesprochen hat. Habe ich sehr viel von ihr auch lernen können.

487  
488 **Speaker 1** [00:38:21] Schön.

489  
490 **Speaker 2** [00:38:21] Ja, total.

491  
492 **Speaker 1** [00:38:26] Denkst du, deine Kolleginnen könnten das so benennen oder deine Chefin,  
493 dass also du quasi diese besondere Fähigkeit hast, dass du Leute dazu bringen kannst, sich zu  
494 öffnen oder dass, wenn dann quasi so eine Verbindung besteht, deiner Meinung nach, also wie  
495 jetzt mit den Kindern, mit den Kinderbüchern oder bei ihr, dass sie gesagt hat hey Ich will das  
496 Leyla erzählen, weil mit ihr identifiziere ich mich vielleicht oder so, also denkst du, irgendwer sieht  
497 das auch so?

498  
499 **Speaker 2** [00:38:57] Also ich glaube schon, dass sie das merken. Und ich glaube auch schon,  
500 dass das kein Geheimnis ist, weil dieses Wissen, was ich mir dann auch aneigne über die Kinder,  
501 teile ich natürlich auch, weil ich natürlich auch möchte, dass auch die Therapeuten und das  
502 gesamte Hilfesystem weiß, an welchen vulnerable Themen ja die Kinder sind. Das ist ja eigentlich  
503 mein Ziel, auch dieses Wissen, auch dieses sehr verletzliche Wissen zu teilen, damit wir sehr  
504 behutsam auch mit den Kindern umgehen können und schauen können was brauchen sie am  
505 Ende des Tages? Und ich glaube schon, dass sie es wahrnehmen. Ich weiß nicht, ob sie es als  
506 das benennen könnten. Vielleicht würden sie eher so rumdrucksen und eher darauf gehen zu  
507 sagen, dass das mein Charakter sei oder meine direkte Art oder weiß ich nicht so was in die

508 Richtung. Ich glaube, da gäbe es nur so- ja fast keinen oder vielleicht nur ein oder zwei Personen,  
509 die das so konkret benennen könnten. Ja.

510

511 **Speaker 1** [00:39:55] Ja. Voll schön, dass du das nochmal erzählt hast.

512

513 **Speaker 2** [00:39:56] Ja danke, dass ich es erzählen darf.

514

515 **Speaker 1** [00:39:57] Ja, ich glaube, ich mach jetzt mal so ein bisschen weiter, mit der nächsten  
516 Frage. Muss ja auch nicht ewig gehen, das Interview. Aber wenn dir am Ende noch was einfällt,  
517 was quasi noch nicht vorkam kannst du es ja auch nochmal sagen. Ähm, genau. Eine  
518 Fragerichtung von mir wäre nochmal-, du hast es schon so angedeutet, als du den Rassismus-  
519 Anti-Rassismus-Workshop vorgeschlagen hast, aber gibt es bei euch auf der Arbeit irgendwelche  
520 Strukturen oder irgendetwas im Umgang mit Rassismus?

521

522 **Speaker 2** [00:40:29] Nein, gar nichts. Und ich habe lange danach gesucht. Und auch in den  
523 Dokumenten, in den alten Dokumenten. Es gibt nichts.

524

525 **Speaker 1** [00:40:41] Hm okay. Ja, ich weiß gar nicht, ob ich das extra nochmal fragen muss, aber  
526 ich könnte vielleicht noch mal fragen, was du denkst, was das Rassismusverständnis deiner  
527 Kolleginnen und Kollegen ist.

528

529 **Speaker 1** [00:40:51] Also ich glaube, dass sie blind auf beiden Augen sind und das nicht wirklich  
530 sehen möchten und dass sie in ihrer weißen Überlegenheit sich entschieden aussuchen können,  
531 über Rassismus zu sprechen oder eben nicht. Und dass sie sich das Privileg rausnehmen, das zu  
532 ignorieren. Ich glaube auch, dass sie es nicht als Wichtigkeit sehen, dass sie es eher als nichtiges  
533 Randthema, was keine Aufmerksamkeit braucht und was auch, in Führungsstrichen, viel zu  
534 aufgebauscht wird, glaube ich, würden sie es so benennen. Und ich glaube, dass sehr, sehr viele-  
535 und weiß, dass sehr viele meiner Kolleginnen keinen Erweckungsmoment in Richtung  
536 Antirassismus haben und auch selbst rassistische Sprache benutzen, Leute in Wertigkeiten und  
537 Schubladen packen, Stereotype und Vorurteile auch bedienen und das einige sich davon es sehr  
538 sehr einfach machen damit, um zu sagen ja, die Welt ist ja so erklärbar.

539

540 **Speaker 1** [00:41:49] Was würdest du dir denn wünschen- ja hast du eigentlich schon gesagt-  
541 oder würdest du dir wünschen, dass es bestimmte Strukturen gibt? Also du hast es schon mal  
542 gesagt Anti-Rassismus Workshop?

543

544 **Speaker 2** [00:41:59] Ja, also ich würde mir einen Anti-Rassismus-Workshop wünschen. Ich  
545 würde mir eine unabhängige Stelle wünschen, an der ich anonym solche Beobachtungen teilen  
546 kann, wo ich weiß, das wird ernst genommen. Und das ist nicht nur eine Aktenleiche und wird nicht  
547 mehr besprochen. Ich würde auch ganz gerne auch Umfragen immer mal wieder machen, um zu  
548 gucken, wie ist gerade die Stimmung und- also Stimmung gegenüber, auch so Sensibilitäten  
549 gegenüber Kulturen und- und Rassismus? Also mich würde interessieren auch, wie die Kollegen  
550 das wirklich auch in echt sehen und ob sie wirklich auch davon überzeugt sind, dass wir kein  
551 Rassismusproblem haben. Das würde ich halt gerne evaluieren, auch von einer unabhängigen  
552 Stelle. Ich würde mir wünschen, dass wir mehr PoC-Sozialarbeitende haben und dass mehr  
553 Fachpersonal, auch Therapeuten und Hilfskräfte und Sozialarbeitende und Erzieher, dass da viel  
554 mehr PoCs mit dabei sind, dass wir gucken, dass wir nicht nur ein Abbild sind von dem, was wir  
555 gerade sind, sondern auch von den Kindern, die wir aktuell dahaben, und den Bedarfen, damit wir  
556 ihnen auch entsprechen können und nicht nur immer bei uns bleiben. Oder bei dem Träger X, weil  
557 das mein Träger ist oder so. Das zeigt mir auch, dass keine Ahnung, ich zum Beispiel beim  
558 Bewerbungsgespräch gefragt wurde, ob ich Christin bin oder Muslima. Und ich bin jetzt schon viele  
559 Jahre da und ich habe meine Kollegen gefragt, ob sie das auch gefragt wurden, und keiner davon  
560 wurde gefragt, welche Religionszugehörigkeit sie haben. Und da würde ich mir wünschen, dass  
561 diese Strukturen aufgebrochen werden, dass so was keine Rolle mehr spielt in der heutigen Zeit.  
562 Weil ich glaube, dass ich viel religions-neutraler rangehen kann als manch andere Person. Und nur  
563 Christ zu sein heißt nicht, dass man eine gute Fachperson ist. Also, das würde ich mir wünschen.

564

565 **Speaker 1** [00:43:52] Und bezogen auf deine Kolleginnen und Kollegen oder Chefinnen. Also eher  
566 so auf einer individuellen Verhaltensebene. Was würdest du dir da vielleicht wünschen?  
567

568 **Speaker 2** [00:44:03] Ich würde mir wünschen, dass um meine Herkunft und um meine Kultur und  
569 um mein Sein nicht so ein Mysterium gemacht wird, dass auch gerne direkt gefragt wird: hey, wo  
570 kommst du denn her? Und hey, warst du schon mal in dem Land? Oder: was verbindest du damit?  
571 Und das auch zeitgleich dann auch kein Riesenthema sein muss mehr, weil man einfach die  
572 Haltung geklärt hat, ja und auch diese Konfrontation nicht immer wieder irgendwie meidet mit  
573 diesen Themen. Weil ich glaube, es ist wichtig auch zu sagen so: hey, das bin ich. Damit man halt  
574 auch weiß, wen hat man gegenüber und was braucht derjenige, oder was kann man auch als  
575 positive Ressource mitbringen? Es ist ja immer nicht nur dieses negative Auge, sondern das sind  
576 ja auch wirklich große Töpfe, aus denen wir alle schöpfen können, wenn wir sagen: hey, wir haben  
577 noch dieses Zusatzwissen und ich habe noch dieses kulturelle Kapital und ich kann noch- ich  
578 kenne auch jemanden der Sprache- der die Sprache beherrscht oder oder oder so und das ja  
579 einfach vielleicht so eine ganz anfängliche Neugier einfach mal so ein Interesse gezeigt werden  
580 kann, und das es dann auch einfach mal wahrgenommen wird und nicht weg ignoriert und  
581 gemieden wird.  
582

583 **Speaker 1** [00:45:23] Okay. Dann habe ich noch mal eine bisschen philosophischere Frage oder  
584 abstraktere Frage am Ende, und zwar: Wie würdest du Rassismus definieren?  
585

586 **Speaker 1** [00:45:35] Rassismus ist für mich die Andersbehandlung von Menschen mit  
587 Migrationsgeschichte mit, in Führungsstrichen, anderem Aussehen als die weiße  
588 Mehrheitsgesellschaft. Rassismus bedeutet für mich, dass Menschen in einer weißen  
589 Mehrheitsgesellschaft sich immer wieder selbst spiegeln können, wir uns aber nicht spiegeln  
590 können. Mit mir meine ich PoCs. Dass wir sehen, dass wir anders behandelt werden, dass wir  
591 weniger Chancen haben, was Bildung angeht, was den Wohnungsmarkt angeht, was die Chancen  
592 auf ein gutes Leben angeht. Dass wir weniger Chancen haben, an finanziellen Wohlstand zu  
593 kommen, dass wir uns immer mehr beweisen müssen, dass wir uns gut verhalten müssen, dass  
594 wir deeskalierend wirken müssen und dass wir an jeder Stelle, egal ob von polizeilicher Struktur,  
595 auf Arbeitsebene oder eben auf Behördengängen, dass wir halt immer diejenigen sein können, die  
596 am kürzeren Hebel sind und dass wir uns verbünden müssen. Dass wir nicht sicher sind in diesem  
597 Land und dass wir nicht auf Hilfe hoffen können, sondern uns selbst schützen müssen. Was mich  
598 oft auch sehr starr werden lässt und mir keine andere Möglichkeit mehr gibt, als mich mit PoCs zu  
599 verbinden. Ich habe das Gefühl, dass Rassismus tief in der deutschen Einstellung noch verankert  
600 ist und dass wir blind sind, es zu sehen, dass diese Andersbehandlung, dass diese Gewalt,  
601 sprachliche Gewalt, körperliche Gewalt gerne weggedrängt wird, weil dann Leuten, denen es  
602 gerade gut geht, von denen wird einen Entwicklungsprozess erwartet, der eine eigene intrinsische  
603 Haltung mitbringen muss, damit das überhaupt passiert, weil es ist unbequem und das wird nicht  
604 gerne gemacht. Und das Hautfarbe, Herkunft und Religion nur positiv eine Rolle spielen darf. Und  
605 dass diese negativen Zuschreibungen aufhören. Ja, Rassismus ist ein Riesending, was ich nicht  
606 beschreiben kann. Aber Rassismus ist da. Es ist laut. Es ist unübersehbar. Außer man ist an der  
607 anderen Position, wo es einen nicht betrifft.  
608

609 **Speaker 1** [00:48:19] Ja danke. Das finde ich doch voll die gute Beschreibung jetzt schon. Okay.  
610 Ich überlege kurz ob ich noch irgendwas fragen würde. Aber ansonsten würde ich dich noch  
611 fragen, ob du irgendwelche Themen hast, wo du so sagst das ist mir auch noch zu dem Interview  
612 oder zu dem ganzen Thema eingefallen und das wurde jetzt noch nicht angesprochen. Falls du  
613 das noch erzählen möchtest. Aber wenn nicht, dann ist es auch okay.  
614

615 **Speaker 2** [00:48:42] Ja, ich habe noch eine Sache. Und zwar bevor ich die Sache loswerde,  
616 möchte ich mich erst mal herzlich bedanken, dass du als Forschende diesen Themenkomplex  
617 gesehen hast und ihn aufgenommen hast, weil ich dadurch sehr viel Wertschätzung erfahre auch,  
618 aus meiner Perspektive. Und ich werde sehr oft nicht gehört und sehr oft ignoriert. Und das tut  
619 irgendwie gut, das zu sehen, dass jemand das sieht und dass viel mehr Forschung in die Richtung  
620 stattfindet. Ich glaube, das bedarf es auch, wenn wir über die Forschungslandschaft in 2022 reden.  
621 Das ist- dass diese Grundlage, die du jetzt machst, anderen Leuten mehr dazu bieten kann, weiter,

622 tiefer in diese Forschung zu gehen und diese gesellschaftlichen Konflikte aufzudecken. Also eine  
623 der Sachen, die ich auch noch loswerden möchte, ist, dass ich glaube ich gelernt habe in diesen  
624 paar Jahren, auch in diesem Kernteam, wo ich bin. Ich habe eine Entwicklung gemacht, was mich  
625 als Sozialarbeitende und gleichzeitig in meiner PoC-Rolle angeht. Ich habe gelernt, mich nicht  
626 mehr zu verstecken, meinen Frust teilweise runterschlucken zu dürfen und sanfter mit mir zu sein  
627 und mir Dinge mehr zu verzeihen, weil ich nicht die gesamte Welt retten kann und ich an dem  
628 Punkt oft auch aufgegeben habe und sehr frustriert war und mich auch in den Schlaf geweint habe  
629 vor Wut und so aber, dass ich gemerkt habe, dass ich dieses Jahr und ich weiß nicht, was der  
630 Ausschlag war, aber irgendwie gehe ich weiter in diese Themen rein, Dinge benenne. Zum  
631 Beispiel als diese kenianische Klientin ausgezogen ist, ist sie mit mir ausgezogen. Ich habe ihr  
632 geholfen. Und nebenan wohnt- neben ihr wohnte eine Rassistin. Das benenne ich so, weil sie  
633 abwertende Worte gegenüber der Hautfarbe der Klientin gesagt hat, weil sie immer wieder  
634 Stereotype gesagt hat, sie auch gesagt hat, sie möchte nicht, dass sie hier wohnt, weil sie ja eine  
635 laute Afrikanerin sei und dass sie bloß sich wagen soll, ihren stinkenden Fisch zu kochen und all  
636 solche Dinge. Und genau dann saßen wir alle im Team, und die Kollegen haben gefragt: Hey, wie  
637 ist denn die Klientin umgezogen? Ich hoffe gut? Und dann meinte ich so: Ja, sie ist gut  
638 umgezogen, aber neben ihr wohnt eine Rassistin. Und dann habe ich halt zwei, drei Dinge-  
639 Beispiele genannt, die sie gesagt hat. Und da kam erst mal keine Reaktion, außer wieder Körper  
640 erstarren und weggucken. Und es gab auch wenig Mitleid für die Klientin. Was aber sonst auch bei  
641 anderen Themen, ich merke im Team, anders wahrgenommen wird. Also mehr Mitgefühl. Es gab  
642 gar nichts so gefühlt, sondern eher: okay Punkt, wir reden jetzt nicht mehr darüber. Was ich sehr  
643 schade fand, weil ich in dem Punkt auch sehr ehm ja befangen einfach war. Ich ich wollte, dass  
644 dieses Thema besprochen wird und auch mit dem Wissen, dass sie ja weniger ein Rassist ist,  
645 auch nur, wenn ich es benenne. Aber ich wollte es benennen. Eine Woche später kommt dann  
646 meine ältere Chefin auf mich zu. Ich sage auch älter, weil sie auch ein anderes Verständnis davon  
647 hat, in Führungsstrichen, wie es damals gelaufen ist, also laut ihrer Aussage. Und sie sagte dann  
648 in einem ruhigen Moment: Leyla, du hast letzte Woche gesagt, dass die Klientin neben einer  
649 Rassistin wohnt. Ja, das habe ich gesagt. Ja, ich glaube, ich bin auch eine Rassistin, sagt sie  
650 darauf. Und dann meinte ich: Hey wie meinst du das denn? Und dann hat sie halt verschiedene  
651 Dinge geäußert, wie sie zum Beispiel in ihrer Heimatstadt in X-Stadt, was natürlich auch bekannt  
652 ist für verschiedene rassistische Anschläge und so, dass sie gesagt hat, dass sie in einem  
653 ähnlichen Stadtteil oder in dem gleichen Stadtteil gewohnt hat und weiß, wie es damals passiert  
654 ist, weil sie auch älter ist. Und sie weiß auch, dass ihre eigenen Eltern weggeguckt haben und  
655 dass sie auch tatsächlich die Opfer kannten, also dass ihre Tante in der gleichen Straße wie die  
656 Opfer gewohnt hat und dass alle es wussten, aber keiner was gemacht hat. Und ich hatte das  
657 Gefühl, dass sie in dem Moment eine Teilschuld mit mir teilen wollte und mir das sagen wollte. Und  
658 gleichzeitig habe ich mich sehr auch so klein gefühlt, weil ich das Gefühl hatte, ich musste sie jetzt  
659 wieder auffangen. Und das ist gerade voll das Heftige, was ich gerade höre. Ich habe dann auch  
660 kurz innegehalten und ihr auch gesagt, dass sie keine Angst haben muss, vor Leuten mit anderen  
661 Wurzeln. Menschen, die sich als Ausländer identifizieren, weil sie kennt ja auch mich und sie mag  
662 mich und sie ignoriert auch immer wieder, dass ich Syrerin bin und sagte dann, dass sie zum  
663 Beispiel einen Ort in X-Stadt, dass Afrikaner Dorf nennen. Und dann habe ich sie gefragt warum?  
664 Und da hat sie gesagt: Ja, weil die Häuser da so hässlich sind und so krass aneinandergereiht  
665 sind wie in einem afrikanischen Dorf. Und dann habe ich ihr gesagt. Warum ist es wichtig, diesen  
666 Ort zu benennen? Warum sagt ihr denn afrikanisches Dorf? Und dann sagt sie: Ja, weil wir es  
667 immer schon so gemacht haben. Und, dann habe ich ihr gesagt: Ist es denn notwendig, diesen Ort  
668 zu benennen? Oder könntest du nicht einfach den Straßennamen sagen? Und dann sagt sie: Ja,  
669 könnte ich. Aber dann verstehen ja auch meine ganzen Nachbarn nicht, welchen Ort ich meine. Ich  
670 so Du kannst die erste sein, die einfach den Straßennamen nennt, anstatt das afrikanische Dorf zu  
671 sagen. Und dann hat sie gesagt: Ja, stimmt. Und dann war ihr das aber zu viel. Dann hat sie  
672 abgelenkt und dann kamen rassistische Zitate wie: Ich möchte nicht, dass das Sankt Martins Fest  
673 Lichterfest heißt, weil unsere Kultur ist wichtig. Und dann war ich sehr wohlwollend und habe  
674 gesagt: Unsere Kultur ist genauso wichtig wie andere Kulturen und wir dürfen Platz schaffen. Und  
675 alle Dinge dürfen so benannt werden, wie sie auch in der Gesellschaft und auch in der Religion  
676 heißen. Wir dürfen aber Platz machen, um zum Beispiel auch Ramadan zu feiern. Das heißt, es  
677 werden keine Feiertage weggenommen, sondern es kommen nur zusätzliche dazu. Und ich  
678 glaube, das ist auch so mein Schlusspunkt, wo ich sage, dass wir von vielen Dingen, von vielen

679 Schichten, von vielen Herkunftsn profitieren können und alle zusammen ein großes, buntes Etwas  
680 sein und weniger kleine graue Abstufungen. Ja. Danke schön.

681

682 **Speaker 1** [00:54:31] Voll schön. Danke, dass du das noch mal gesagt hast und auch für alles,  
683 was du gesagt hast. Ich habe das Gefühl, es war sehr, sehr interessant, dir zuzuhören. Ich habe  
684 versucht, auch gar nicht so viel zu sagen, weil du-, weil eigentlich schon alles Wichtige halt von dir  
685 kam. Und danke für das Interview. Und ja, wie du gesagt hast, natürlich ist es so ein bisschen die  
686 Idee irgendwie, das greifbar und sichtbar zu machen, durch die Forschung. Klar wird es vielleicht  
687 jetzt nicht gelingen dadurch sofort total viel zu verändern. Aber ja, das ist mir auch wichtig. Und  
688 deshalb danke, dass du vor allem so private Sachen geteilt hast, es ist ja auch nicht  
689 selbstverständlich so was zu erzählen. Ich hoffe, du kannst aufatmen, oder dass das jetzt nicht so  
690 unangenehm am Ende war oder so. Und ja, ich glaube sonst habe ich alles gesagt.

691

692 **Speaker 2** [00:55:27] Ja, ich will noch am Ende sagen, dass es nicht unangenehm war, sondern  
693 dass es mir Entlastung gebracht hat, dass ich das sagen durfte. Danke schön.

694

695 **Speaker 1** [00:55:34] Schön. Das freut mich.

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

## Interview 2 / Omar\*

*\*Alle Namen der Personen, Orte und Institutionen wurden anonymisiert.*

1 **Speaker 1** [00:03:17] Ja, wenn es okay für dich ist, dann starte ich schon, damit wir nicht so super  
2 lange vielleicht brauchen. Ähm. Also, ich rattere jetzt so ein bisschen diese Formalia runter. Also  
3 erst mal natürlich. Danke, dass du mitmachst. Das habe ich dir eigentlich schon gesagt, aber ich  
4 bin sehr dankbar. Und genau mich vorstellen muss ich eigentlich auch nicht, weil wir uns ja schon  
5 kennen. Ähm, was auch ganz schön vielleicht ist. Dann kann man ein bisschen lockerer reden.  
6 Und genau das habe ich eigentlich jetzt eben auch schon gesagt. Aber die Daten werden halt nur  
7 für diese Forschungsarbeit benutzt. Also ich zeige das auch keinem anderen, der jetzt nicht mit der  
8 Forschung zu tun hat. Und dein Name oder auch so Infos über zum Beispiel deinen Träger oder so  
9 werden einfach anonymisiert. Da werde ich einen anderen Namen nehmen und werde dann sagen  
10 zum Beispiel arbeitet bei einem Träger in NRW oder so, so dass man das nicht auf dich  
11 zurückführen kann. Im besten Fall. Ähm, genau. Also der Zweck für dieses Interview ist meine  
12 Bachelorarbeit. Und quasi mein Ziel ist es herauszufinden, welche Erfahrungen  
13 Sozialarbeiterinnen of Color mit Rassismus in ihrem Arbeitsalltag machen. Ja, genau. Also wie  
14 wird so damit umgegangen und was würde man sich vielleicht auch wünschen? Und genau dazu  
15 kann man vielleicht noch mal sagen- Also mir ist schon klar, dass durch diese Arbeit jetzt nicht  
16 Rassismusprobleme im Arbeitskontext oder rassistische Aussagen oder so, dass das nicht so  
17 dadurch komplett aufgelöst wird. Aber die Idee ist einfach, dass man das so ein bisschen  
18 zusammenfassen kann, ein bisschen sichtbar machen kann, was vielleicht für Erlebnisse in dem  
19 Zusammenhang passieren. Ja, genau. Einwilligungen für die Aufzeichnung der verwendeten  
20 Daten. Also bist du einverstanden, dass ich das aufzeichne?

21  
22 **Speaker 2** [00:05:13] Das bin ich.

23  
24 **Speaker 1** [00:05:35] Sehr schön. Ähm, genau. Dann hast du noch irgendwelche Fragen, bevor  
25 das Interview losgeht?

26  
27 **Speaker 2** [00:05:43] Ja, vielleicht eine Frage. Ob diese Rassismus Erfahrung nur auf meine  
28 Person bezogen ist oder auf Beobachtungen. Vielleicht, dass das vielleicht auch auf andere  
29 Personen bezogen ist, mit denen ich zusammenarbeite?

30  
31 **Speaker 1** [00:05:57] Sehr gute Frage. Also in erster Linie würden mich schon deine persönlichen  
32 Erfahrungen interessieren, aber es könnte auch interessant sein in Bezug auf Personen, mit denen  
33 du zusammenarbeitest. Es geht halt in erster Linie darum, was Sozialarbeiterinnen of Color  
34 erleben. Aber klar, wenn zum Beispiel auch was mit Klientinnen oder so vorgefallen ist oder wie  
35 auch immer, kann das auch interessant sein dafür, wie es dir dann vielleicht ging das mitzukriegen  
36 oder so.

37  
38 **Speaker 2** [00:06:30] Okay gut.

39  
40 **Speaker 1** [00:06:30] Ja, aber gucken wir gleich mal die Fragen so ankommen. Genau. Und dann  
41 wollte ich noch sagen: Du musst auch nicht alle Fragen beantworten. Wenn es zum Beispiel  
42 irgendwie emotional ist oder du dazu nichts sagen kannst, dann kannst du einfach sagen, dass wir  
43 die Frage einfach weglassen oder eine Pause machen. Genau.

44  
45 **Speaker 2** [00:06:53] Ja.

46  
47 **Speaker 1** [00:06:58] Ja, es geht erst mal ganz locker los. Die erste Frage ist einfach: Magst du  
48 mal kurz sagen, wer du bist und wo du arbeitest, in was für einer Institution?

49  
50 **Speaker 2** [00:07:09] Okay, also mein Name ist Omar, Omar Hamza Ich arbeite für die Familien  
51 und Jugendhilfe im Auftrag des Jugendamtes der Stadt Y für einen privaten Träger. "XYZ" so  
52 heißen die. Meine Aufgabe liegt sowohl im stationären als auch in der ambulanten Familienhilfe.  
53 Also ich habe beides schon gemacht. Aktuell, ja, aktuell mache ich eigentlich auch beides. Also



54 aktuell bin ich in der ambulanten Familienhilfe und bin auch in einem-, in zwei Vater-Kind-  
55 Projekten. Also eigentlich heißen die Mutter-Kind-Projekte nach dem Paragraf 19, aber in dem Fall  
56 sind es Vater-Kind-Projekte alleinerziehende Väter mit ihren Kindern in einem Wohnraum, der vom  
57 Träger-XYZ, also von meinem Träger gestellt wird.

58

59 **Speaker 1** [00:07:59] Ja, okay, also deine täglichen Aufgaben sind dann so dahinzugehen und...

60

61 **Speaker 2** [00:08:07] Genau. Dahinzugehen, an der Erziehungskompetenz der Eltern zu arbeiten.  
62 Natürlich Alltagshilfe, Behörden-Kram, natürlich auch Interaktion mit den Kindern, ist natürlich auch  
63 ein ganz, ganz wichtiges Thema. Ja.

64

65 **Speaker 1** [00:08:26] Genau.

66

67 **Speaker 2** [00:08:29] Das sind so Hauptaufgaben. Aber es ist natürlich differenziert. Wir haben  
68 halt diese Hilfeplangespräche beim Jugendamt, da werden Ziele festgehalten, und an diesen  
69 Zielen richten wir unsere Arbeit. Und das ist natürlich individuell. Je nach Familie kommen andere  
70 Ziele, die da festgehalten werden.

71

72 **Speaker 1** [00:08:46] Ja, okay, ich fasse noch mal kurz zusammen, für die, die das jetzt nicht  
73 wissen, dass du auch Soziale Arbeit studierst und schon in mehreren Berufen als Sozialarbeiter  
74 tätig warst, könnte man sagen.

75

76 **Speaker 2** [00:09:01] Genau. Genau.

77

78 **Speaker 1** [00:09:01] Okay, cool. Ähm, genau das habe ich, glaube ich. Ähm, ja. Dann würde ich  
79 dich einmal fragen wollen: Wie ist euer Team so zusammengesetzt? Also habt ihr zum Beispiel  
80 viele weiße Kolleginnen oder viele People of Color im Team, oder...

81

82 **Speaker 2** [00:09:29] Da muss ich echt kurz nachdenken. (-). Also mein erster Gedanke war, dass  
83 wir hier tatsächlich viele weiße Kollegen haben. Das war mein erster Gedanke. Aber ich habe jetzt  
84 auch einen Vorgesetzten, der türkischer Herkunft ist. Ehm (nachdenklich). (-). Aber ansonsten  
85 haben wir echt viele weiße Kollegen.

86

87 **Speaker 1** [00:09:56] Hast du den schon länger, den Vorgesetzten, oder ist das neu?

88

89 **Speaker 2** [00:10:00] Der ist neu.

90

91 **Speaker 1** [00:10:01] Okay. Und vorher?

92

93 **Speaker 2** [00:10:04] Vorher war die Bettina meine Vorgesetzte. Eine Weiße.

94

95 **Speaker 1** [00:10:08] Okay, wollte ich nur mal so abfragen, weil meine nächste Frage wäre  
96 nämlich dann gewesen: Sind People of Colour in Führungspositionen?

97

98 **Speaker 2** [00:10:17] Genau. Aber das ist tatsächlich nur eine Person. Also, wir haben-, die  
99 Hierarchie ist so aufgebaut, dass wir sechs Leitungen haben. Das sind quasi-, da ist der mit der  
100 türkischen Abstammung. Mein Vorgesetzter. Und die anderen sind eher Weiße. Und dann haben  
101 wir über denen noch mal zwei Personen und das sind auch zwei Weiße.

102

103 **Speaker 1** [00:10:39] Ja, okay, das ist schon mal voll gut zu wissen. Okay, dann kommt jetzt  
104 sozusagen die nächste Frage. Also ich habe ja gerade schon gesagt, es geht um das Thema  
105 Rassismus Erfahrungen von Sozialarbeiterinnen auf Colour. Was denkst du darüber?

106

107 **Speaker 2** [00:11:01] Grundsätzlich bin ich so eingestellt, dass ich-, dass ich mich halt irgendwie  
108 anders sehe. Ich bin in Deutschland geboren, ich bin in Deutschland aufgewachsen. Ich sehe mich  
109 durch meine Augen. Ich sehe mich irgendwo als nicht-, ich sehe mich als nicht Menschen mit  
110 Migrationshintergrund. Und ich denke, so sollte das auch sein, wo man sich halt hier beheimatet

111 fühlt. Natürlich kommt es vereinzelt vor diese Rassismuserfahrungen und bei mir kam es selten  
112 vor. Sie kamen vor, aber sie kamen selten vor. Und natürlich in diesen Momenten, wo sie  
113 vorkommen, dann fängt man natürlich an darüber-, man fängt an darüber nachzudenken: Wie  
114 komme ich an? Wie nimmt mich meine Außenwelt an? Natürlich hat man immer diese, diese  
115 kleinen Rassismuserfahrungen, diese diese Micro-, wie heißen die?  
116

117 **Speaker 1** [00:11:52] Microaggressions.  
118

119 **Speaker 2** [00:11:52] Genau, genau. Dass man sagt: Oh, Sie können ja richtig gut Deutsch  
120 sprechen, Sie haben sich ja gut integriert. Wo soll ich mich integrieren? Ich bin hier aufgewachsen,  
121 ich bin hier geboren. Was für Integration. Genau ist gut gemeint, aber steckt natürlich ein bisschen  
122 Rassismus dahinter. Jetzt noch mal zu deiner Frage zurück. Jetzt muss ich kurz mal überlegen.  
123 Wie stehe ich dazu?  
124

125 **Speaker 1** [00:12:20] Also was denkst du darüber? Aber ich dachte jetzt so im Arbeitskontext, ob  
126 dir irgendwas einfällt.  
127

128 **Speaker 2** [00:12:29] Ja, was denke ich darüber im Arbeitskontext. Also. Also unsere Klienten. Wir  
129 haben viele Klienten mit Migrationshintergrund und-, und darum denke ich, spielt Rassismus  
130 immer eine Rolle. Aber wie gesagt, es geht ja darum, dass es auf mich bezogen ist. Ich denke da  
131 nicht viel. Ich denke, ich bin Omar und ich kenne mich ganz gut aus mit Rechten und Pflichten in  
132 der Bundesrepublik Deutschland. Und-, und denke nicht viel an Rassismus, ganz ehrlich.  
133

134 **Speaker 1** [00:13:06] Ja.  
135

136 **Speaker 2** [00:13:08] Genau. Ich gehe die Arbeit an, ohne zu denken: uhh, jetzt könnte ich  
137 bestimmt Rassis-, heute werde ich bestimmt rassistisch beleidigt. Klar, es kam vor. Dazu kommen  
138 wir bestimmt auch noch. Aber ich glaube, ich habe ein starkes Selbstwertgefühl, dass ich auch  
139 drüber hin-, drüberstehe. Ich weiß nicht, ob es richtig oder falsch ist, aber ich stehe drüber. Kommt  
140 es mal vor, dann spreche ich es auch direkt an.  
141

142 **Speaker 1** [00:13:34] Okay. Ja. Du kannst auch alles antworten, was dir einfällt. Ist alles super.  
143 Gab es denn so eine Situation, wo es vorgekommen ist und du es dann angesprochen hast  
144 oder...?  
145

146 **Speaker 2** [00:13:50] Ja, es gab so eine Situation. Ich war mit einer Familie unterwegs, also mit  
147 einer alleinerziehenden Mutter, die drei Kinder hat. Sie war-, sie waren Roma. Sagt man das so?  
148 Sie hat Türkisch gesprochen, hat aber auch jugoslawisch gesprochen. Also sie meinte einfach, sie  
149 wäre Roma. Da waren wir halt mit den drei Kindern unterwegs. Wir waren halt einkaufen. Und es  
150 sah halt nicht so aus, als wenn die alleinerziehende Mutter mit ihren drei Kindern und dem  
151 Sozialarbeiter unterwegs ist, sondern es sah eher aus wie ein Familieneinkauf. Die Kinder waren  
152 natürlich nicht einfach, darum waren wir auch in der Familie. Ja und dann kam halt ein junges  
153 Mädchen. Also jung, ich würde sie mal auf Mitte Ende 30, eh mit Ende 20 tippen. Ja und dann hat  
154 sie es rausgelassen. Dann hat sie gesagt im Wortlaut immer wieder diese scheiß K\*-Kinder. Im  
155 Wortlaut. Mitten im Netto in Y-Stadt, im Stadtteil Z. Ja, und dann habe ich erst mal total-, weil ich  
156 so was gar nicht erwartet habe, und wie gesagt, junges Mädchen, habe ich sie darauf  
157 angesprochen. Das ist doch ein Unding, was Sie gerade da geäußert haben. Und die meinte  
158 einfach nur: Ja, ist doch wahr. Ist doch wahr. Immer diese K\*-Kinder, die hier aufmucken. Und die  
159 hier-. Ja, das war halt eine sehr schlechte Erfahrung. Ich habe sie zurechtgewiesen. Ich habe ihr  
160 gesagt, dass das nicht geht. Und ich habe ihr gesagt, dass sie an ihrer Einstellung arbeiten sollte  
161 und die Hintergrundgeschichte nicht kennt. Sie weiß nicht, mit welchen Kindern sie es gerade zu  
162 tun hat, was für Erfahrungen diese Kinder gemacht haben, warum sie so sind, wie sie sind. Und ja,  
163 das war es eigentlich schon. Es war halt an einem Samstag. Ich weiß ich hatte samstags Dienst.  
164 Wir waren einkaufen. Es war voll. Das war ja auch das Schlimme an der ganzen Geschichte. Also  
165 es war ihr irgendwie egal, hatte ich das Gefühl, obwohl es viele mitbekommen haben.  
166

167 **Speaker 1** [00:15:53] Ja.

168  
169 **Speaker 2** [00:15:54] Und dann ist sie einfach weitergelaufen. Als ich dann-, als ich dann mehr zu  
170 sagen wollte, hat sie einfach gesagt: Ich muss jetzt weiter! Und sie ist weitergelaufen. Das war so  
171 eine Erfahrung.  
172  
173 **Speaker 1** [00:16:07] Krass. Ja.  
174  
175 **Speaker 2** [00:16:08] Ja, eine andere Erfahrung. Aber es war eine Kleinigkeit. Es war eine  
176 Kleinigkeit. Und es war nur auf mich bezogen.  
177  
178 **Speaker 1** [00:16:16] Das kann auch wichtig sein!  
179  
180 **Speaker 2** [00:16:17] Ja, ja, genau. Da bin ich zu einer neuen Familie gekommen und da hat der  
181 mich von oben nach unten angeschaut und meinte: Wie? Sie sind der Sozialarbeiter? Und ich  
182 meinte: ja, ich bin der Sozialarbeiter! Und der meinte Ja, Sie sehen aber nicht aus wie ein  
183 Sozialarbeiter. Und dann meinte ich: Wie sieht denn ein Sozialarbeiter in Ihren Augen aus? Und er  
184 meinte einfach: Ja, nicht so!  
185  
186 **Speaker 1** [00:16:39] Ja, krass.  
187  
188 **Speaker 2** [00:16:40] Genau. Und er wollte da nicht weiter drauf eingehen. Ich habe dann-. Das ist  
189 gar nicht mal so lange her. Also das ist erst vor kurzem gewesen, eigentlich. Dann hat sich  
190 herausgestellt, dass er, ja, dass er eh eine komische Person war. Also ich bin seit zwei Monaten in  
191 der Familie und ich arbeite gar nicht mehr mit dem zusammen. Also der ist zwar der Familienvater  
192 und er ist inzwischen aus der Familie ausgezogen. Ich arbeite nur noch mit der Mutter und den  
193 Kindern zusammen. Das war auch so eine Erfahrung, wo ich dachte, okay, was meint er jetzt?  
194 Meint er jetzt mein Hemd? Meint er jetzt meine Schuhe? Meint er meine Haarfarbe? Oder? Oder  
195 meint er wirklich meine Herkunft, mein Aussehen, meine Hautfarbe? Also ich denke eher, dass es  
196 darauf bezogen war. Und als ich Fragen gestellt habe, um das herauszufinden, ist er denen  
197 ausgewichen.  
198  
199 **Speaker 1** [00:17:29] Ja. Okay, krass.  
200  
201 **Speaker 2** [00:17:35] Eine weitere Erfahrung, auch eine Kleinigkeit, meines Erachtens nach war-,  
202 aber dabei war jetzt nicht klar, ob ich Sozialarbeiter bin oder nicht, aber ich war halt beruflich  
203 unterwegs. Und dann waren wir-, da war halt eine Veranstaltung, da war eine Veranstaltung in  
204 einer Messe und das war halt vor der Messe. Und ja, und da war eine Gruppe, die geraucht hat.  
205 Und also ganz normal eine Zigarette geraucht hat. Und ich hatte halt auch eine Zigarette, hatte  
206 aber kein Feuer. Dann bin ich halt hingegangen und habe gefragt, ob sie Feuer für mich hätten.  
207 Und dann hat der mich anguckt und meinte nur, und das war wieder im Wortlaut; Für dich nicht!  
208  
209 **Speaker 1** [00:18:19] Hm. Ja.  
210  
211 **Speaker 2** [00:18:19] Und dann habe ich ihn angeguckt und dachte okay und bin einfach  
212 weitergelaufen. Da wollte ich gar nicht drauf eingehen.  
213  
214 **Speaker 1** [00:18:27] Ja. Okay. Also das waren so Erfahrungen, quasi im Arbeitskontext, die  
215 einfach passiert sind.  
216  
217 **Speaker 2** [00:18:33] Die einfach passiert sind. Es ist natürlich-, es ist ein schmaler Faden, ein  
218 schmaler Grat. Ich will auch niemandem Rassismus vorwerfen, der nicht Rassismus meint, weißt  
219 du. Es kommt auch öfters in der Arbeit vor, wo situationsbedingt ich mir überlege; war das jetzt  
220 grade Rassismus oder war das grade was anderes? Aber das ist noch ein anderes Thema, weil es  
221 nicht auf mich bezogen ist, sondern eher auf unsere Klienten. Aber ich weiß nicht, ich glaube, das  
222 ist jetzt eher nicht Thema. Ehm ja.  
223

224 **Speaker 1** [00:19:17] Das finde ich eigentlich auch interessant. Ich werde dich später auch noch  
225 mal fragen, was du unter Rassismus verstehst. Oder vielleicht kann ich dich auch jetzt fragen,  
226 wenn du willst. Ähm, genau. Weil ich das schon interessant fände, so zu gucken. Ja. Als was  
227 siehst du das überhaupt? Oder als was kann man das sehen?

228  
229 **Speaker 2** [00:19:39] Ja, ich-, ich bin ein Mensch. Ich bin ganz gut in rechtlichen Dingen. Also was  
230 das Grundgesetz angeht, was alles Mögliche, also Sozialgesetzbücher, was es so gibt. Und ich  
231 richte mich da nach dem Grundgesetz. Ich weiß jetzt gar nicht, was das für ein Artikel ist. Ich  
232 glaube das ist Artikel fünf oder sechs, der besagt, dass niemand aufgrund seiner Punkt Punkt  
233 Punkt-, seiner Herkunft, Rasse, Geschlecht, was es da gibt, benachteiligt wird. Und wenn das  
234 passiert, wenn so eine Benachteiligung aufgrund der Rasse stattfindet, dann ist das für mich  
235 Rassismus.

236  
237 **Speaker 1** [00:20:20] Ja.

238  
239 **Speaker 2** [00:20:21] Und das ist so quasi was über allem steht, also das Grundgesetz. Und  
240 natürlich kann man das dann individuell definieren. Ja, für mich ist Rassismus eine  
241 Benachteiligung, eine grundlose Benachteiligung. Das ist für mich Rassismus. Ich kann ein richtig  
242 guter Mensch sein. Ich kann Gutes für dich tun und werde dennoch benachteiligt, ohne  
243 ersichtlichen Grund. Dann ist die Annahme nahe, dass dann Rassismus vorliegt. Es sei denn  
244 natürlich in anderen Fällen, dass es klar ist, also dass es offensichtlich ist. Jeder Mensch ist  
245 meines Erachtens gleich und jeder Mensch, der diesem Gebot nicht nachgeht, ja. Oder jeder  
246 Mensch, der halt benachteiligt wird, ohne ersichtlichen Grund. Ich weiß nicht, wie ich es erklären  
247 soll. Ja. Das ist für mich schon-, das grenzt schon für mich an Rassismus. Kann natürlich auch  
248 andere Gründe haben. Darum sage ich ja mit dem schmalen Grat. Ich will nicht jedem Rassismus  
249 vorwerfen, der irgendwie einen Menschen anders behandelt. Aber zumindest geht es in die  
250 Richtung und sollte nachgefragt werden. Also sollte-, genau wie der KV, der Kindsvater, der mir  
251 gesagt hat: Ja, sie sind gar nicht aus wie ein Sozialarbeiter! Da sage ich auch nicht direkt: Du bist  
252 ein Rassist! Sondern ich frage nach und sage, genau: wie sieht ein Sozialarbeiter in ihren Augen  
253 aus? Aber wenn irgendwann kommt ja für mich ist ein Sozialarbeiter weiß. Dann wissen wir Okay,  
254 das ist Rassismus, nichts anderes.

255  
256 **Speaker 1** [00:21:54] Ja, okay. Also glaubst du denn-? Ja. Okay. Ich weiß gar nicht. Vielleicht  
257 lasse ich das einfach jetzt. Weil sonst gehen wir so sehr in eine Richtung. Aber es ist auf jeden Fall  
258 mega interessant. Mal zu hören, was du überhaupt darunter denkst. Weil du ja eben auch  
259 meintest, dass es so Momente auf der Arbeit gab. Jetzt nicht gegenüber dir, sondern allgemein,  
260 wo du dachtest, das könnte so sein, aber du weißt nicht, ob es eine Absicht gibt oder so, ja. Okay,  
261 sonst kann ich auch die nächste Frage machen.

262  
263 **Speaker 2** [00:22:29] Ja gerne.

264  
265 **Speaker 1** [00:22:31] Ich will dich immer so viel wie möglich ausreden lassen. Ich finde das alles  
266 interessant. Ähm. Genau. Also, dann wäre jetzt noch mal so ein bisschen die Frage: Fallen dir  
267 Momente ein, in denen deine Kolleginnen, kann auch Vorgesetzte sein, etwas Rassistisches gesagt  
268 haben? Kannst du davon, ja, erzählen.

269  
270 **Speaker 2** [00:22:55] Gegenüber wem?

271  
272 **Speaker 1** [00:22:58] Also zum Beispiel gegenüber dir, aber kann auch gegenüber anderen sein.  
273 Also was dir einfällt.

274  
275 **Speaker 2** [00:23:08] Das ist schwer Hannah. Das ist schwer. Weil da sind wir wieder in diesem  
276 Punkt, wo ich nicht weiß, ob das Rassismus oder Diskriminierung ist.

277  
278 **Speaker 1** [00:23:17] Magst du es trotzdem erzählen?

279

280 **Speaker 2** [00:23:20] Klar kann ich trotzdem erzählen. Also bei uns in der Firma oder im  
281 Unternehmen ist es so, dass ich schon das Gefühl habe, dass einige meiner Kollegen benachteiligt  
282 werden. Dass auch mir gegenüber Benachteiligung versucht wurde. Versucht. Ich konnte das aber  
283 argumentativ ins Leere laufen lassen. Andere sind halt nicht so andere Kollegen, die lassen das  
284 mit sich machen. Ich weiß aber nicht, ob das wirklich Rassismus ist. Es sind Mitarbeiter, also wie  
285 gesagt oben, die sind meistens weiße Leute und auch die, die länger dabei sind, aber keine  
286 Leitungsstelle haben. Also mit länger meine ich zehn plus Jahre. Und die Kollegen, die ich jetzt  
287 kenne. Ich bin jetzt seit drei Jahren dabei. Andere auch, die ich kenne, die ja, die werden meines  
288 Erachtens nach diskriminiert, indem ihnen Dinge aufgelegt werden oder vorgeworfen werden, die  
289 nicht stimmen. Und ich weiß nicht, warum das so gemacht wird. Also ich hatte zum Beispiel eine  
290 Kollegin. Das kann natürlich auch-, dieses Beispiel hat eher mit Corona zu tun, also die eine  
291 Kollegin, die hat sich zwei Mal impfen lassen, die hat schlecht reagiert auf die Impfung. Und am  
292 15. März sollte dieses Gesetz kommen, wenn du dich ein drittes Mal nicht impfen lässt, dann darfst  
293 du nicht weiterarbeiten. Dieses Gesetz ist jetzt verpufft. Das ist gar nicht mehr in die Realität  
294 umzusetzen. Und dann wurde sie halt. Ja, da wurde sie halt, mit nicht netten Worten, hieß es:  
295 Nein, du lässt sich impfen und deine Gesundheit ist mir egal. Ja, du warst acht Wochen krank nach  
296 der zweiten Impfung. Aber so was passiert. Du lässt dich jetzt ein drittes Mal impfen. Das ist halt-,  
297 das geht halt-, ja okay da gehen wir in die andere Richtung. Aber dennoch habe ich das Gefühl,  
298 dass bei uns-, ich sage bei uns, also bei uns Menschen mit Migrationshintergrund, es versucht  
299 wird. Bei mir war es so, dass meine Vorgesetzte mir meine Stunden, die ich-. Wir haben so ein  
300 Intranet und wir geben halt Stunden an, die geben wir an und die werden dann abgerechnet. Und  
301 dann kam sie und in einem nicht netten Ton-, ich habe sie bestimmt drei Minuten aussprechen  
302 lassen oder ausschreien lassen, keine Ahnung, was mit dir los war-, und eigentlich verstehe ich  
303 mich richtig gut mit vielen und bin auch lange dabei, habe einen unbefristeten Vertrag. Alle sind  
304 zufrieden. Besonders der Auftraggeber, das Jugendamt. Ich habe mir einen Namen gemacht dort  
305 und dann stellt sie sich da hin und fängt an rumzuschreien und sagt: Hier, du verarscht uns, das ist  
306 Betrug, was du machst. Ich habe jetzt die letzten sechs Monate ausgedruckt und dann standen  
307 da-, das höchste aller Gefühle war 90 Stunden. Du bist aber mit 153 Stunden drin. Ich habe sie  
308 aussprechen lassen. Ich fand es ein Unding, wie sie mit mir geredet hat. Und dann wollte sie  
309 unbedingt wissen, was ich dazu sage. Ich habe nichts gesagt. Dann meinte ich: Okay. Sag mal,  
310 hast du auch die, die stationären Stunden mitgerechnet? Und auf einmal fängt sie an zu stottern  
311 und meint welche stationären Stunden? Ich so: Sag mal ey, du bist Vorgesetzte, wir haben  
312 kollegiale Beratung. Beratung, wo über die stationären Projekte geredet wird. Du weißt, dass ich  
313 stationäre Projekte habe. Fing sie an zu stottern und meinte ja wie viele Stunden sind das denn?  
314 Ja 70 plus die 90 bin ich bei 160. Ich mache Überstunden. Das heißt, dieses ganze-, dieser ganze  
315 Auftritt von ihr war grad total ja für'n Arsch, auf gut Deutsch. Ehm, ich habe eine Entschuldigung  
316 erwartet. Kam nicht. Was kam? Ein erneuter Vorwurf. Ja, du hättest transparenter sein müssen.  
317 Wie sieht die Wahrheit aus? Die Wahrheit sieht so aus, dass wir jeden Monat einmal eine  
318 kollegiale Beratung machen, die vier Stunden geht. In dieser kollegialen Beratung, in den ersten  
319 zehn Minuten, gehen wir die Stunden durch. Wer hat welche Familien? Wer hat wie viele Stunden?  
320 Das heißt, ihr sind meine Stunden bekannt, und trotzdem wirft sie mir mangelnde Transparenz  
321 vor?

322  
323 **Speaker 1** [00:27:45] Ja.

324  
325 **Speaker 2** [00:27:45] Und das fand ich-. Ich fühlte mich-. Ich weiß nicht, ob ich mich diskriminiert  
326 gefühlt habe oder ob es in diesem Moment wirklich um Rassismus ging. Weil da war eine weiße  
327 Frau, die vielleicht-, vielleicht war es auch so, dass sie das Gefühl hatte, ich könnte-. Ich habe mir  
328 viele Gedanken gemacht und das wollte sie auch nicht beantworten. Ich habe ihr diese Fragen  
329 gestellt. Vielleicht fühlte sie sich von mir irgendwie bedroht. Eine Art Konkurrenz. Und darum hat  
330 sie so gehandelt. Weil es-, es lag einfach nichts auf der Hand. Und sie hat mich so dargestellt, als  
331 würde ich die Firma betrügen. Im Gegenteil, ich mache Überstunden. Eigentlich müsste sie mir  
332 dankbar sein. Und auch, wie ich mit den Familien umgehe. Die Resonanz des Jugendamtes ist  
333 immer gut. Im Gegenteil, die wollen mich immer. Jedes Mal höre ich: Hat Herr Hamza noch  
334 Kapazität? Und dann hatte ich diesen Vorfall, der gar nicht so lange her ist. Und das war für mich  
335 ganz ehrlich-, das hat dafür gesorgt, ehm, dass ich eine innere Kündigung unterschrieben habe.  
336 Sagt man das so? Ich habe innerlich gekündigt.

337  
338  
339  
340  
341  
342  
343  
344  
345  
346  
347  
348  
349  
350  
351  
352  
353  
354  
355  
356  
357  
358  
359  
360  
361  
362  
363  
364  
365  
366  
367  
368  
369  
370  
371  
372  
373  
374  
375  
376  
377  
378  
379  
380  
381  
382  
383  
384  
385  
386  
387  
388  
389  
390  
391  
392  
393

**Speaker 1** [00:28:54] Ja.

**Speaker 2** [00:28:56] Gut. Jetzt habe ich vielleicht doch ein bisschen abgeschweift.

**Speaker 1** [00:28:58] Ist voll okay. Also ehm, vielleicht dazu würde mich nur interessieren, ob du das Gefühl hattest, dass diese Frau oder Vorgesetzte, dass sie allgemein zu allen Kollegen so war oder...

**Speaker 2** [00:29:11] Nein! War sie nicht. Sie messen. Sie misst mit zweierlei Maß. Definitiv. Also definitiv. Und sie ist nicht nur zu mir so gewesen, sondern auch zu zwei, drei anderen. Und die haben zufälligerweise auch einen Migrationshintergrund. Wie gesagt es ist ein schmaler Grat. Genau. Ich will niemandem Rassismus oder Diskriminierung vorwerfen, der das nicht macht, weißt du, dann würde ich mich schuldig fühlen und würde voll das schlechte Gewissen haben. Aber die Annahme liegt sehr nah, wenn man dann sieht, wie sie mit anderen weißen Kollegen umgeht, die viel weniger leisten. Teilweise-, habe ich einen weißen Kollegen, das ist unglaublich, was da los ist. Also der ist teilweise fünf Wochen am Stück krank, kommt dann für zwei Wochen, ist wieder fünf Wochen am Stück krank und das geht seit ungefähr sieben Monaten so. Da wird gar nicht nachgefragt. In der kollegialen Beratung wird er gelobt. Und ich frage mich wofür? Wofür wird der gelobt er ist ja gar nicht da? Und seine Stunden muss ich auffangen.

**Speaker 1** [00:30:18] Ja.

**Speaker 2** [00:30:19] Und das wird gar nicht angesprochen. Ich spreche es nicht an. Ich erwarte, dass meine Vorgesetzten das ansprechen. Aber im Gegenteil. Und dann, in dem Moment, wo wir dann in der kollegialen Beratung stehen, und ein Lob rüber geht, fühle ich mich diskriminiert oder oder verarscht.

**Speaker 1** [00:30:33] Mhm. Ja.

**Speaker 2** [00:30:34] Also sie misst definitiv mit zweierlei Maß.

**Speaker 1** [00:30:37] Okay, gut zu wissen. Weil meine nächste Frage passt vielleicht auch ganz gut, so ein bisschen, dazu. Also die wäre nämlich: Gibt es bestimmte Themen oder Aufgaben, wo deine Vorgesetzten oder Kollegen dich besonders oft fragen?

**Speaker 2** [00:30:53] Ja die gibt es. Die gibt es. Wir haben eine-. Wir haben quasi die zwei Köpfe vom Träger XYZ. Das ist die Frau W., die Luisa und der Herr S., der Markus, die sind quasi die Gründer. Und es kommt sehr oft vor, dass Luisa, also die Gründerin, mich anruft und mir dann Fragen stellt. Also es ist immer so, es ist so ein ungeschriebenes Gesetz bei uns, wenn es um rechtliche Dinge geht, dann bin ich quasi der hausinterne Anwalt, obwohl ich kein Anwalt bin. Ich kann dir-, ich kann dir jetzt eine Sprachnotiz vorlesen, die von heute da ist, wieder eine Kollegin, eine Vorgesetzte, die eine Frage zu einem rechtlichen Thema hat. Also wenn es um rechtliche Themen geht, dann bin ich so Ansprechpartner Nummer eins. Eine andere Sache ist, wenn es um Jugendliche geht. Also wenn es um schwer, schwer erziehbare Jugendliche geht, im Alter von 13 bis 17, dann bin ich auch Ansprechpartner Nummer eins. Dann wollen die-. Weil ich habe ein Jahr lang in einer Wohngruppe gearbeitet vom Träger XYZ, also wir haben auch Wohngruppen, die sehr schlimm war und da habe ich mich wohl ganz gut geschlagen. Und die wurde dann aufgelöst und dann bin ich in den ambulanten Bereich gewechselt. Aber seitdem ist es so, immer wenn was mit Jugendlichen ist, wo die nicht weiterkommen, also die zuständige Person, dann werde ich auch angerufen. Genau.

**Speaker 1** [00:32:25] Ja, genau. Das geht so ein bisschen in die nächste Frage auch über. Also gibt es bestimmte Klienten oder Klientengruppen, die dir so zugeteilt werden?

**Speaker 2** [00:32:39] Natürlich arabische. Werden mir immer zugeteilt. Allein wegen der Sprache. Ich bin tatsächlich der einzige Arabisch-sprechende Mitarbeiter im Unternehmen. Unglaublich,

394 aber wahr. Obwohl Arabisch die Sprache Arabisch spricht jeder Dritte geschätzt. Aber ich bin  
395 tatsächlich der Einzige, der Arabisch spricht. Ich betreue aktuell drei arabische Familien, drei von  
396 acht die ich betreue, also es ist schon prozentual einiges. Also quasi 30% meiner Familien sind  
397 arabischer Herkunft. Also zwei syrische Familien und eine marokkanische, die gar kein Deutsch  
398 sprechen oder wenig, halt wirklich wenig Deutsch. Der werde ich zugeteilt. Aber ansonsten habe  
399 ich jetzt auch zwei deutsche Familien. Ich habe zwei deutsche Familien, eine aus Ghana. Also ich  
400 würde sagen, um deine Frage zu beantworten: ja, wenn es um arabisch sprechende Familien geht,  
401 ja dann Omar. Aber ansonsten würde ich sagen, ist es je nach Gefühl, ob es passt oder nicht  
402 passt. Manchmal ist es auch wirklich so, dass das Jugendamt sagt Ich würde gern für diesen Fall  
403 den Herr Hamza haben. Das kam auch schon vor. Und das kam jetzt vor zwei-, das war der Vater  
404 mit: Sie sehen aus wie ein Sozialarbeiter! Da die Fallführung bei uns angerufen und wollte den  
405 Herr Hamza haben. Dann habe ich auch gesagt: Ja, Kapazität ist da. Ich habe es gemacht. Und im  
406 Nachhinein hat sich herausgestellt, dass es ganz gut war, dass ich das gemacht habe, weil da kam  
407 halt, innerhalb von zwei Monaten kam da was raus, was in zehn Jahren Familienhilfe nicht  
408 rauskam. Ich weiß nicht, ob das jetzt Zufall war, ob das an meiner Arbeit liegt, ich weiß es nicht.  
409 Aber auf jeden Fall war das ganz gut.

410  
411 **Speaker 1** [00:34:26] Ja, okay. Gut zu wissen. Hast du das Gefühl, wenn du jetzt zwei arabische  
412 Familien, oder drei, zum Beispiel übernehmen solltest, dass es vor allem wegen der Sprache war  
413 oder auch irgendwie noch sonst?  
414

415 **Speaker 2** [00:34:49] Natürlich ist in erster Linie die Sprache da. Die Sprache ist der Schlüssel zur  
416 Gesellschaft. Und so wird es mir verkauft. Aber meine Gedanken in dem Moment sind auch  
417 andere. Dass ich die Kultur kenne, dass ich eventuell ja einfach die kulturelle Identität in mir trage  
418 und es eher nachvollziehen kann. Das war so mein Gedanke, aber die Praxis hat leider etwas  
419 anderes gezeigt. Die Praxis hat gezeigt, dass ich in meiner Arbeit aufgehalten werde, dass ich-,  
420 man muss ja Berichte schreiben, es finden Beratungen statt, es finden Teamsitzungen statt. Und  
421 wenn es dann um kulturelle Identität geht, um Nachvollziehbarkeit etc., dann wird das vehement  
422 abgelehnt. Dann heißt es: Nein, das gibt es nicht und wir leben in Deutschland und die haben sich  
423 gefälligst zu integrieren.  
424

425 **Speaker 1** [00:36:02] Wer sagt das?  
426

427 **Speaker 2** [00:36:04] Meine Vorgesetzte. Da geht es zum Beispiel darum, dass der syrische  
428 alleinerziehender Vater nicht möchte, dass seine 15-jährige Tochter mit Minirock und bauchfrei in  
429 die Shopping-Mall geht.  
430

431 **Speaker 1** [00:36:18] Ja.  
432

433 **Speaker 2** [00:36:18] Genau. Und die Meinung der Vorgesetzten ist dann-, ich teile sie nicht, muss  
434 zu zugeben ist einfach so! Die Meinung der Vorgesetzten ist, dass die 15-jährige einen freien Kopf  
435 hat und wenn sie bauchfrei und mit Minirock rausgehen will, dann soll sie das machen. Und das  
436 hat der Vater zu akzeptieren. Und zwar-, also meines Erachtens nach, also ganz ehrlich, ich sage,  
437 das hat nichts mit kultureller Identität zu tun, das kann ja auch bei einem weißen Menschen  
438 passieren. Ein weißer Vater, der sagt: Ich möchte nicht, dass meine 15-jährige Tochter da  
439 halbnackt rumläuft. Muss ja auch nicht grad halbnackt sein, vielleicht wird es nur so interpretiert.  
440 Aber ich denke-, ich dachte, ich hätte viel mehr-, viel mehr Macht. Ich habe aber festgestellt, dass  
441 in der Familienhilfe, und das finde ich traurig, viele, sie werden es nie zugeben, aber viele  
442 Sozialarbeiter eine Art Marionette sind, die das tun, was eh-. Ich mache das nicht so, ich wehre  
443 mich dagegen. Ich mache das so, wie ich es für richtig halte und wo ich denke, ey das passt so!  
444 Natürlich stoße ich auf viel Gegenwind von der-, von den Vorgesetzten, aber das ist mir in diesem  
445 Moment egal. Ich gehe nach diesem Tripel-Mandat und ich sehe mich auch in der Verantwortung  
446 der Familie gegenüber. Und nicht nur gegenüber meines, meines Arbeitgebers oder  
447 Auftraggebers.  
448

449 **Speaker 1** [00:37:45] Ja, das finde ich gerade noch mal einen super interessanten Punkt, dass du  
450 das erzählt hast. Also auch, wie deine Arbeitgeber oder Kollegen zu Klienten stehen und das zum  
451 Beispiel unterschiedlich interpretieren.

452

453 **Speaker 2** [00:38:02] Ja, ist auch so. Ich weiß nicht, ob ich das jetzt kurz erzähle. Anfangs habe  
454 ich gesagt, ob diese Rassismuserfahrung nur mir gegenüber gilt. Also die Erfahrung mir  
455 gegenüber oder wenn ich sie halt woanders sehe.

456

457 **Speaker 1** [00:38:16] Kannst du auch von woanders erzählen.

458

459 **Speaker 2** [00:38:17] Genau. Ich finde gerade auch bei den Kollegen, leider Gottes sind es weiße  
460 Kollegen. Es wird viel gelästert.

461

462 **Speaker 1** [00:38:27] Ja

463

464 **Speaker 2** [00:38:27] Die Familien werden runtergemacht. Und es wird mit zweierlei Maß  
465 gemessen, Hannah. Also ich habe eine deutsche Familie, Ex-Junkies, drogensüchtig, die jetzt  
466 clean sind, vier Kinder haben, noch relativ jung sind. Also vier Kinder, die Mutter ist 26, sieht aber  
467 auch aus, als hätte sie 20 Jahre harte Drogen genommen. So sieht sie aus. Und da kommen die  
468 Kinder nicht in Obhut. Aber der Vater, von dem ich eben erzählt habe, der nicht möchte, dass  
469 seine Tochter bauchfrei herumgeht, der noch nie handgreiflich geworden ist, der verbal laut wird,  
470 aber handgreiflich wurde er noch nicht, da habe ich gerade eine Nachricht bekommen, mitten in  
471 meinem Urlaub, dass die Vorgesetzte dem Jugendamt vorgeschlagen hat die Kinder in Obhut zu  
472 nehmen. Und das Jugendamt dem wahrscheinlich nachkommen wird, aber natürlich auch unsere  
473 Meinung dazu hören möchte. Und ich werde mich vehement-, und das weiß sie, weil sie hat mir  
474 dann noch mal privat geschrieben: Omar, aber du sagst beim Jugendamt schon aus, dass du auch  
475 möchtest, dass sie in Obhut kommen. Also tut mir leid, aber so eine Nachricht geht gar nicht. Das  
476 liegt in meiner Hand, ob ich das sage oder nicht sage, das ist meine Verantwortung. Da kannst du  
477 mir nicht-. Sie kann mir die Frage stellen: Wie siehst du das denn? Aber nicht du sagst bitte aus,  
478 dass sie in Obhut kommen. Und da finde ich, wenn die das mit mir machen, dann werden sie es  
479 auch mit vielen anderen machen. Und darum bin ich auf den Gedanken kommen: Sozialarbeiter  
480 sind Marionetten, die das machen was Vorgesetzte haben möchten und das ist nicht richtig.  
481 Dieses-, das was wir gelernt haben mit dem Tripel-Mandat geht komplett verloren. Also das ist-, in  
482 diesen drei Jahren Familienhilfe, habe ich das als nicht existent empfunden. Ich habe eher das  
483 Gegenteil empfunden, dass obwohl die Familie mitarbeitet, obwohl die Familie sich Mühe gibt und  
484 obwohl die Familie Hilfe annimmt, werden sie betrachtet-, und leider Gottes sind es Familien mit  
485 Migrationshintergrund, ich bin mir nicht sicher, ob es daran liegt. Darum wie gesagt, ich will  
486 niemandem Rassismus vorwerfen, der das vielleicht anders meint und ich es nur falsch  
487 interpretiere. Aber meine Erfahrung hat gezeigt, dass es viele Sozialarbeiter gibt, die  
488 diskriminierend bzw. rassistisch, ohne rassistische Äußerungen zu treffen, aber allein wegen dem  
489 Verhalten, gegenüber Familien mit Migrationshintergrund sind. Und das finde ich halt sehr, sehr  
490 traurig.

491

492 **Speaker 1** [00:40:47] Ja. Und ist es schon so, dass dir das dann eher auffällt als anderen  
493 Kolleginnen, oder...?

494

495 **Speaker 2** [00:41:01] Ja fällt mir auf. Aber ich hol mir dann auch Bestätigung. Ich habe natürlich  
496 schon meine drei vier fünf Kollegen, natürlich auch weiße, ich hoffe, ich kann das so sagen. Ich  
497 habe natürlich weiße Kollegen, mit denen ich mich sehr gut verstehe und mit denen ich reflektieren  
498 möchte. Ich bin immer der Meinung, ich kann falschliegen. Um Gottes Willen, Nobody is Perfekt.  
499 Und dann will ich natürlich eine zweite und dritte Meinung holen. Und jetzt allein wegen diesem  
500 Fall, wo die Kinder in Obhut kommen sollten, hatte ich halt eine ehemalige Kollegin, weiße  
501 Kollegin, die jetzt da nicht mehr arbeitet, aber mit mir von Anfang an bei dem Fall drin war. Und da  
502 waren wir nur zu zweit. Jetzt sind wir schon zu viert oder zu fünft, da waren wir nur zu zweit. Und  
503 die ist jetzt seit ein paar Monaten nicht mehr dabei. Sie hat gekündigt. Und da habe ich halt  
504 gefragt. Sie war schockiert. Sie hat gesagt; wie Inobhutnahme? Das kann doch nicht sein. Und



505 was ist mit der anderen Familie, mit den vier Kindern? Das hätten die doch vor Jahren schon  
506 machen müssen.

507

508 **Speaker 1** [00:41:53] Ja.

509

510 **Speaker 2** [00:41:54] Und jetzt. Na ja, also, ich werde in meiner Meinung bestätigt. Aber ich hole  
511 mir auch immer-, also ich möchte immer reflektieren. Ich möchte immer wissen, ob ich richtig liege.  
512 Und wie war deine Frage noch mal? Tut mir leid.

513

514 **Speaker 1** [00:42:10] Ähm. Ja. Eigentlich wollte ich nur noch mal so wissen, ob halt solche  
515 unterschiedlichen Bewertungen, ob du vermutest, dass es schon an so bestimmten Sachen  
516 festgemacht wird. Also, dass der Vater, also wenn es jetzt zum Beispiel ein weißer Vater seiner  
517 Tochter verbieten würde, dann wäre das nicht genauso?

518

519 **Speaker 2** [00:42:36] Ich denke ja. Aber ich kann das leider nicht gut begründen.

520

521 **Speaker 1** [00:42:39] Du musst dich gar nicht festlegen. Ich kann auch einfach eine neue Frage  
522 stellen.

523

524 **Speaker 2** [00:42:45] Genau.

525

526 **Speaker 1** [00:42:45] Ähm. Genau. Ähm. Wird das Thema Rassismus bei euch auf der Arbeit  
527 irgendwie angesprochen oder thematisiert?

528

529 **Speaker 2** [00:42:58] Nein. Wird es nicht. Wurde es noch nie.

530

531 **Speaker 1** [00:42:59] Okay, also auch so eigene Erlebnisse oder wenn man sowas-, also wenn du  
532 so was beobachtet hast oder so, das ist kein Thema?

533

534 **Speaker 2** [00:43:08] Nein.

535

536 **Speaker 1** [00:43:09] Okay.

537

538 **Speaker 2** [00:43:10] Wenn ich es mal angesprochen habe, zum Beispiel die Situation mit der mit  
539 der alleinerziehenden Mutter und den Kindern, das habe ich natürlich angesprochen und das ist  
540 meines Erachtens nach etwas Schlimmes.

541

542 **Speaker 1** [00:43:22] In dem Supermarkt jetzt?

543

544 **Speaker 2** [00:43:22] Im Supermarkt. Genau. Dann wird es, so schlimm es sich anhört, in der  
545 Teamsitzung belächelt. Es wird daraus ein Spaß gemacht.

546

547 **Speaker 1** [00:43:29] Ja.

548

549 **Speaker 2** [00:43:30] Gehen wir zum nächsten Thema. Haha. Lustig. Okay. Wie-, wie sieht die  
550 nächste Woche aus? Und dann stehe ich da und denke mir, hm hä, soll ich das jetzt noch mal  
551 ansprechen, dass es mir wichtig ist? Nein, ich habe aufgehört, es anzusprechen. Und wie gesagt,  
552 seit ich aufgehört habe, es anzusprechen, wurde es-. Es ist jetzt nicht so, dass ich tagtäglich  
553 Rassismuserfahrungen mache, dass es belastend ist für mich, dass ich es unbedingt  
554 anzusprechen habe. Aber ich würde es gut finden, wenn eine präventive Arbeit stattfinden würde.  
555 Wenn auf mich jemand zukommen würde und sagen würde: Hey wie sieht es mit rassistischen  
556 Erfahrungen aus. Oder wenn es generell in der Gruppe-, es finden so viele Teamsitzungen statt  
557 wo wir frühstücken, statt Teamsitzungen zu machen und über private Dinge reden. Da könnten wir  
558 auch mal was einführen, keine Ahnung, von mir aus einmal im Quartal, uns mal für zwei Stunden  
559 hinzusetzen und nur über Rassismus zu sprechen. Sowas gibt es nicht, sowas kommt nicht vor.

560

561 **Speaker 1** [00:44:30] Ja. Super, dass du das nochmal jetzt gesagt hast, weil das wäre sowieso  
562 auch-, also das wären so meine nächsten Fragen gewesen. Ähm, was glaubst du, warum wird das  
563 nicht angesprochen oder wird das so abgetan?  
564

565 **Speaker 2** [00:44:50] Warum wird es nicht angesprochen. Ich kann es mir nicht erklären. Ich kann  
566 es mir nicht erklären. Vielleicht, weil sie Rassismus als etwas nicht Greifbares sehen.  
567

568 **Speaker 1** [00:45:05] Ja.  
569

570 **Speaker 2** [00:45:07] Ich kann es mir echt nicht erklären.  
571

572 **Speaker 1** [00:45:09] Okay, ist gut. Das reicht als Antwort.  
573

574 **Speaker 2** [00:45:14] Okay.  
575

576 **Speaker 1** [00:45:15] Ähm. Okay. Dann würde ich als nächstes fragen-, das hast du schon  
577 teilweise beantwortet, aber: gibt es bei euch auf der Arbeit irgendwelche Strukturen im Umgang mit  
578 Rassismus? Gibt es Schulungen? Vorbereitung? Gibt es irgendwelche, ähm, ja, Strukturen?  
579

580 **Speaker 2** [00:45:32] Nein, die gibt es nicht. Die gibt es nicht. Also wenn ich jetzt Vorgesetzter  
581 wäre, es wurde mir mal eine Vorgesetztenstelle angeboten, aber ich habe die abgelehnt, weil viel  
582 Arbeit, wenig Geld, habe die abgelehnt, dann würde ich so was einführen. Also es finden, wie  
583 gesagt, kollegiale Beratungen statt. Es finden auch Supervisionen statt. Also angeblich finden  
584 Supervisionen statt. Steht bei mir so im Arbeitsvertrag. Ich bin seit drei Jahren dabei. Ich hatte  
585 noch keine einzige Supervision. Ehm ja, und ich würde das einführen. Ich würde das echt  
586 einführen, weil wir haben Kollegen mit Migrationshintergrund, die sind da, wir arbeiten mit Familien  
587 mit Migrationshintergrund. Darum finde ich es ein ganz, ganz, ganz wichtiges Thema. Und dafür,  
588 dass es quasi gar nicht behandelt wird. Das finde ich einfach nur schlimm. Also die gibt es nicht.  
589 Und eh ja, aber da gibt es einiges andere auch nicht. Aber Rassismus ist so eine Sache. Das wäre  
590 mir schon ganz, ganz wichtig, weil es gibt halt Menschen, die sind halt-, ja wie soll ich sagen, es  
591 gibt labile Menschen. Jeder Mensch kann labil sein, wenn er mit Rassismuserfahrungen  
592 konfrontiert wird. Das kann auch mir passieren. Und da finde ich präventive Maßnahmen ganz  
593 wichtig. Einfach um zu wissen, wie man richtig reagiert, wie man vielleicht diese Leute anspricht,  
594 die rassistische Handlungen ausüben. Darum finde ich es ganz wichtig. Und ich würde es vielleicht  
595 soweit bringen-, ich meine, wir sind ja ein privater Träger im Auftrag der Stadt Y, im Auftrag des  
596 Jugendamtes und es ist im Gesetz verankert, der Träger, er ist definiert, die Voraussetzungen  
597 eines Trägers, um quasi ein Träger sein zu können. Und ich finde sowas sollte man mit ins Gesetz  
598 nehmen. Das ja, ich weiß nicht ob das jetzt realisierbar ist, aber das sollte es. Das vielleicht  
599 einfach solche Strukturen, also solche realistische-, eh rassistische-, ja einfach nur ein Austausch  
600 von mir aus, dass sowas regelmäßig stattzufinden hat.  
601

602 **Speaker 1** [00:47:58] Ja voll.  
603

604 **Speaker 2** [00:47:59] Und ja, ich finde das gehört dazu. Grade in unserer Zeit, gerade in der Zeit,  
605 wo-, früher war es echt so, als ich damals ins Gymnasium gekommen bin, in die fünfte Klasse, da  
606 war ich der einzige Ausländer. Und heute habe ich jetzt die Kleine eingeschult, also in die fünfte,  
607 die Nadia und da waren halt nicht viele Deutsche, also in ihrer Klasse. Also grade jetzt ist es  
608 glaube ich ganz wichtig. Es ist ein ganz sensibles Thema und das sollte nicht nur beim Träger-  
609 XYZ, also nicht nur bei privaten Trägern drin sein. Es sollte fast in jedem Unternehmen eigentlich  
610 Thema sein.  
611

612 **Speaker 1** [00:48:35] Ja.  
613

614 **Speaker 2** [00:48:37] Also, um deine Frage zu beantworten. Nein.  
615

616 **Speaker 1** [00:48:39] Ja, okay. Super. Weil meine andere Frage wäre halt noch gewesen, was du  
617 dir quasi konkret wünschst? Also sowohl an Strukturen, aber vielleicht auch individuell auf der  
618 Arbeit.  
619

620 **Speaker 2** [00:48:53] Genau. Das denke ich habe ich damit beantwortet. Oder?  
621

622 **Speaker 1** [00:48:55] Ich glaube schon. Du würdest dir Gesprächs- und Austauschmöglichkeiten  
623 wünschen. Würdest du dir in Bezug auf das Verhalten von deinen Kollegen und Vorgesetzten bei  
624 solchen Themen noch irgendwas wünschen?  
625

626 **Speaker 2** [00:49:19] Ja also, ich weiß nicht, wie du das meinst.  
627

628 **Speaker 1** [00:49:21] Wie sie zum Beispiel besser reagieren könnten oder so?  
629

630 **Speaker 2** [00:49:26] Ich habe-, ich habe das Gefühl, dass die meisten meiner Kollegen  
631 voreingenommen sind. Und allein die Tatsache, dass sie das sind, also es ist jetzt nicht nur so ein  
632 Gefühl, ich beschreibe es jetzt nur so als Gefühl, weil ich niemandem etwas vorwerfen will, aber  
633 sie sind voreingenommen, das ist Tatsache. Und dann ist es halt schwer, mit dieser  
634 Voreingenommenheit arbeiten zu können. Es ist schwer. Ich weiß noch, wir sind damals bei dieser  
635 alleinerziehenden Mutter reingekommen, und wir kannten sie nicht. Und da hat man direkt  
636 gesehen in der ersten Woche, in der zweiten Woche-. Das war teilweise-, es war eine erwachsene  
637 Frau mit drei Kindern, alleinerziehend, die halt nicht einfach sind. Zieh´ mal drei Kinder groß, 24  
638 Stunden, sieben Mal die Woche. Und die wurde halt so runtergemacht, dass sie teilweise dann zu  
639 mir kam und wirklich geweint hat und meinte, wirklich, manche Helfer behandeln mich wie ein  
640 dreijähriges Kind. Und das geht nicht und ich kann damit nicht-, und ich weiß nicht, was ich denen  
641 angetan habe. Also da fielen solche Sätze und das finde ich sehr, sehr traurig. Weil das Wort  
642 Sozialhelfer-. Einmal habe ich tatsächlich aus Spaß zu meiner Freundin gesagt, dass ein "A" vor  
643 dem Sozialarbeiter fehlt, also wirklich "Asozialarbeiter", weil ich sehr viele Erfahrungen gemacht  
644 habe, wo ich einfach nur die Arbeit richtig asozial fand. Aber das ist auch wieder ein anderes  
645 Thema.  
646

647 **Speaker 1** [00:51:03] Aber in diesem Fall von der Frau jetzt. Also was meinte sie für abfällige  
648 Äußerungen? Oder, also wie wurde sie da so behandelt?  
649

650 **Speaker 2** [00:51:13] Es war nach dem Motto: Sie kriegen das eh nicht hin! Ihnen werden die  
651 Kinder eh entzogen! Oder die kamen halt-, das war eine richtig saubere Frau, sie hat immer  
652 Haushalt gemacht und da kam man halt mal rein und da lag halt ein Nutellabrot auf den Tisch und  
653 die Milch war umgeschüttet, also eine Tasse Milch. Und da hieß es dann: Ja schauen Sie mal, das  
654 geht doch gar nicht! Und ich meine, das sind drei Kleinkinder, da kannst du die Wohnung putzen  
655 und in zwei Stunden denkst du da fand ein Bürgerkrieg statt. Das ist ganz normal. Also anhand  
656 von Kleinigkeiten wurde sie gemessen und ihr wurde auch das Gefühl gegeben: Du bist schlecht!  
657 Du bist nicht gut genug! Und genau das ist falsch. Man sollte den Klienten das Gefühl geben: Wir  
658 schaffen das! Wir schaffen das gemeinsam und wir sind dafür da, dass wir irgendwann nicht mehr  
659 da sind. Unser Ziel ist es, dass du ohne uns auskommst. Aber mit dem Verhalten-, ich habe das  
660 Gefühl, die Inobhutnahme ist das Ziel. Obwohl das Gesetz ganz klar sagt: Die Inobhutnahme ist  
661 die letzte Instanz, die letzte aller Instanzen.  
662

663 **Speaker 1** [00:52:23] Ja. Und dieses, dass so Kleinigkeiten hervorgehoben wurden oder dass ihr  
664 so ein schlechtes Gefühl gegeben wurde, das ist auch nicht bei allen Familien so oder gegenüber  
665 allen Familien so, oder...?  
666

667 **Speaker 2** [00:52:36] Das ist zum Beispiel in der deutschen Familie nicht so. Das habe ich nie  
668 mitbekommen. Im Gegenteil, die werden mit Samthandschuhen angefasst. Die werden mit  
669 Samthandschuhen angefasst. Ich komme raus und meinte: Ey, der Vater war besoffen! Och, der  
670 kann doch mal ein Bierchen trinken. Und ich denke mir: Was? Hör mal zu, der war besoffen. Und  
671 dann sagt mir die Vorgesetzte: Lass ihn doch mal ein Bierchen trinken. Und bei-, beim

672 alleinerziehenden Vater, der wurde halt leicht laut. Und da hieß es: Boa, das geht gar nicht, der  
673 wird ein Messer nehmen und sie abstechen. Das viel. Dieser Satz viel!

674  
675 **Speaker 1** [00:53:12] Okay.

676  
677 **Speaker 2** [00:53:14] Da habe ich mir gedacht: Was ist denn hier los? Was geht hier ab?

678  
679 **Speaker 1** [00:53:17] Ja. Dann interpretieren die das komplett unterschiedlich.

680  
681 **Speaker 2** [00:53:22] Also ich sag ja-, ich sag ja-. Ich habe natürlich nur für diesen einen Träger  
682 gearbeitet, zumindest hier in Stadt Y. In Stadt F habe ich für die Stadt gearbeitet, aber in Stadt Y  
683 habe ich nur für diesen einen Träger gearbeitet. Aber es sind immerhin drei Jahre jetzt. Also ich  
684 glaube schon, dass ich so einen Eindruck habe und sagen kann, hier, da steckt System dahinter.  
685 Das ist kein Einzelfall.

686  
687 **Speaker 1** [00:53:45] Ja.

688  
689 **Speaker 2** [00:53:46] Ich hoffe ich liege falsch. Aber ich habe mich nicht nur dazu entschieden, bei  
690 Träger-XYZ aufzuhören, sondern ich habe mich auch entschieden, nicht in der Familienhilfe mehr  
691 tätig zu sein. Und wenn nur für das Jugendamt. Es hat natürlich auch was Positives, nur für das  
692 Jugendamt selbst. Und wenn ich dann irgendwann die Fallführung sein sollte, dann werde ich ein  
693 ganz, ganz, ganz genaues Auge darauf werfen, ob da wirklich mit zweierlei Maß gemessen wird  
694 oder nicht.

695  
696 **Speaker 1** [00:54:13] Das heißt also ein Grund, dass du sagst, du würdest bei dem Träger  
697 aufhören, ist auf jeden Fall so was wie dieses mit zweierlei Maß messen?

698  
699 **Speaker 2** [00:54:22] Genau.

700  
701 **Speaker 1** [00:54:22] Ah okay.

702  
703 **Speaker 2** [00:54:24] Das ist das nette Wort, Hannah. Das ist die nette Formulierung. Meines  
704 Erachtens nach ist das Rassismus, nichts anderes.

705  
706 **Speaker 1** [00:54:31] Ja.

707  
708 **Speaker 2** [00:54:32] Für mich ist es Rassismus. Und nicht Rassismus, von dem jungen Mädchen,  
709 von dem ich gesprochen habe, die vielleicht-, die vielleicht ungebildet ist. Oder vielleicht grad keine  
710 Ahnung, was im Kopf hatte. Nein, ich rede hier von Leitungspositionen. Ich rede hier von  
711 Leitungspositionen, die im Auftrag der Stadt Y arbeiten. Und das ist ein Unding. Das geht nicht.

712  
713 **Speaker 1** [00:54:55] Das heißt es hat auch was mit dieser Machtposition zu tun!?

714  
715 **Speaker 2** [00:54:57] Ja.

716  
717 **Speaker 1** [00:54:58] Wie ist das dann mit dem einen Vorgesetzten, der selber Person of Colour  
718 ist? Also ist das anders bei ihm? Aber ich meine das muss vielleicht auch nicht sein, keine  
719 Ahnung.

720  
721 **Speaker 2** [00:55:09] Es ist nicht anders mit ihm. Ist nicht anders mit ihm. Er ist ähnlich. Er ist zwar  
722 Person of Colour. Aber er ist halt seit 15 Jahren dabei. Er ist halt nur mein neuer Vorgesetzter.  
723 Aber er ist halt seit 15 Jahren dabei und da fallen halt immer Sätze, wo ich denke, boah, das will  
724 ich gar nicht hören. Und da habe ich auch das Gefühl, dass er wieder mit zweierlei-, also als wenn  
725 das im Blut ist. Wie gesagt, da ist es auch, wenn ich dann zu der syrischen Familie gehe und sage:  
726 Ey nein, ich muss hingehen, ich muss noch das und das regeln. Dann fallen so Sätze wie: Du  
727 kannst die Welt nicht retten. Und diesen Satz kann ich nicht mehr hören. Ich kann diesen Satz  
728 nicht mehr hören, weil er sagt es mir sehr oft und ich antworte damit, mit: Nein, ich kann die Welt

729 nicht retten, aber ich kann vor meiner Haustür fegen. Und genau das mache ich. Nichts anderes.  
730 Ich werde quasi sogar irgendwo in meiner Arbeit aufgehalten von Vorgesetzten. Also ich finde eine  
731 Arbeit, die ich tätigen will, die ich für notwendig empfinde, in dem Moment. Ich, ich der mittendrin  
732 ist in der Familie. Meine Vorgesetzten sind nicht drin, die lesen Berichte und gut ist. Das war's.  
733 Mehr machen die nicht. Die halten mich teilweise auf.

734  
735 **Speaker 1** [00:56:22] Ja. Krass.

736  
737 **Speaker 2** [00:56:27] Und wie gesagt, ich habe-, ich habe das perfekte Beispiel, weil ich halt  
738 beides habe. Ich habe die weißen Familien und ich habe die Familien mit Migrationshintergrund.

739  
740 **Speaker 1** [00:56:40] Ja. Okay. Also sehr, sehr interessant, was du erzählst. Ich habe auch  
741 versucht, dich nicht so oft zu unterbrechen, weil ich das alles irgendwie wichtig fand, was du  
742 gesagt hast. Also ich habe auch eigentlich keine weiteren Fragen, außer dich zu fragen, ob du  
743 noch irgendwas Wichtiges ergänzen willst, was deiner Meinung nach noch nicht gesagt wurde  
744 oder was du noch sagen wolltest.

745  
746 **Speaker 2** [00:57:21] Ja, ich möchte klarstellen, dass ich tatsächlich wenige rassistische  
747 Erfahrungen gemacht habe, auf meine Person bezogen. Das kann ich an einer Hand abzählen. In  
748 der Tätigkeit der Sozialen Arbeit. Genau. Ich habe wenig Erfahrungen gemacht. Ich habe viel mehr  
749 rassistische Erfahrungen gemacht in der Tätigkeit der Sozialen Arbeit auf die Familien bezogen.  
750 Also wirklich auf Familien, auf Jugendliche, mit denen ich zusammengearbeitet habe und die  
751 teilweise, ja, keine Anlaufstelle haben, die teilweise dem ausgesetzt sind. Und ja, die  
752 Machtposition, die du erwähnt hast. Die Helfer oder die Vorgesetzten geben der Familie das  
753 Gefühl eine Machtposition zu haben. Und die kriegen halt Ohnmachtsgefühle und wissen in dem  
754 Moment nicht; Hey, was kann ich tun? Das kann doch nicht richtig sein, was da gerade passiert.  
755 Aber ja.

756  
757 **Speaker 1** [00:58:26] Ja. Mir fällt gerade noch eine Frage ein. Weil, ich habe dich ja nach  
758 Strukturen auf der Arbeit gefragt. Aber du studierst ja auch Soziale Arbeit. Ob es in der Uni,  
759 irgendwie ja, entweder verpflichtend, dass du irgendwelche Kurse mitgemacht hast zu dem Thema  
760 Rassismus oder ob du freiwillig irgendwelche Kurse mitgemacht hast. Also gab es da  
761 verpflichtende Kurse? Gibt es das bei dir auf der Uni?

762  
763 **Speaker 2** [00:58:55] Nein, gab es nicht. Ich muss auch zugeben, ich habe keine gemacht. Ich  
764 habe Menschenrechte gemacht. Da war die Thematik Rassismus-, kam vor bei Menschenrechte.  
765 Aber jetzt speziell verpflichtend? Nein. Also es gab kein Modul, wo jetzt Rassismus-, irgendein  
766 Rassismuseminar jetzt als verpflichtend angesehen wird. Das könnte natürlich auch so ein Ding  
767 sein. Das könnte auch so ein Thema sein, dass man das vielleicht gerade in der sozialen Arbeit  
768 mit reinnimmt, also als- als Pflichtmodul. Ja als Pflicht-Seminar halt. Ja, das ist auch eine gute  
769 Idee. Das finde ich gut. Okay, also nein in der Uni gibt es das nicht.

770  
771 **Speaker 1** [00:59:35] Ne, genau. Das wäre dann auch noch mal so, so ein Wunsch sozusagen?

772  
773 **Speaker 2** [00:59:39] Genau. Genau. Das fände ich gut. Da könnten auch viele Sozialarbeiter ein  
774 bisschen sensibilisiert werden, weil, du hast das bestimmt rausgehört, dass meine Kritik wirklich an  
775 die Sozialarbeiter ging und deren Vorgesetzten. Das heißt sie könnten vielleicht, wenn sie-. Ich bin  
776 mir sicher, dass von denen, weil es halt nicht verpflichtend ist, nicht viele so einen Kurs belegt  
777 haben oder ein Seminar oder vielleicht ein ganzes Modul, wo vielleicht mehrere Seminare  
778 dranhängen, dass das eine Art Sensibilisierung hervorrufen kann. Also finde ich auch sehr, sehr  
779 wichtig.

780  
781 **Speaker 1** [01:00:07] Ja, voll. Also ich meine, im Endeffekt hast du ja auch gesagt, dass das  
782 Verhalten deiner Kollegen und Vorgesetzten dich so stört, dass du eventuell sogar deinen Job  
783 wechseln würdest.

784  
785 **Speaker 2** [01:00:18] Also ich habe mich entschieden, es zu tun. Ich mache es.

786  
787  
788  
789  
790  
791  
792  
793  
794  
795  
796  
797  
798  
799  
800  
801  
802  
803  
804  
805  
806  
807  
808  
809  
810  
811  
812  
813  
814  
815  
816  
817  
818  
819  
820  
821  
822  
823  
824  
825  
826  
827  
828  
829  
830  
831  
832  
833  
834  
835  
836  
837  
838  
839  
840  
841  
842

**Speaker 1** [01:00:23] Ja.

**Speaker 2** [01:00:24] Also, zum Ende des nächsten-. Zum Ende dieses Jahres. Also, ich werde jetzt bald die ersten Bewerbungen schreiben und glaube aber tatsächlich, also zumindest sagt mir das mein Bewusstsein, sagt mir, dass es in anderen Trägern wahrscheinlich nicht viel anders ist und darum sehe ich mich nicht mehr in diesem Beruf. Diese Erfahrung war nicht schön. Ich habe Empathie gespürt. Also ich war empathisch mit den Familien. Und ich bin halt ein Mensch mit sehr viel Empathie. Und ich fand das halt sehr traurig. Und ich habe mein Bestes getan. Es war jetzt nicht so, dass ich einfach-, einfach nichts gemacht habe. Ich habe mein Bestes getan, um mich für diese Familie einzusetzen und habe auch einiges erreichen können. Aber ich bin auch an meine Grenzen gestoßen. Wenn dann irgendwann der oberste Chef gekommen ist und hat gesagt; Nee, wir machen das jetzt nicht so, und dann konnte ich halt nichts mehr sagen. Obwohl es definitiv falsch war, und jeder in diesem Raum, der anwesend war, wusste, dass diese Entscheidung falsch war, haben wir diese Entscheidung durchgezogen. Und das finde ich nicht nur unfair gegenüber den Familien. Weil unfair ist zu nett formuliert? Nein, das ist das es einfach ein Vergehen. Ein Verbrechen, von mir aus.

**Speaker 1** [01:01:40] Ja.

**Speaker 2** [01:01:41] So schlimm das klingt.

**Speaker 1** [01:01:43] Ja. Gut, dass du das noch mal zusammengefasst hast. Weil letztendlich-, also selbst wenn du jetzt beschreibst, dass du selber vielleicht nicht so oft so schlimme Erfahrungen gemacht hast oder dass auf dich jetzt weniger Auswirkungen hatte. Aber wenn es die Auswirkung hat, dass dein Arbeitsumfeld dir das Gefühl gibt, dass du dich nicht wohl fühlst oder dass du vielleicht sogar die Arbeit abbrechen würdest aufgrund von dieser Ungleichbehandlung.

**Speaker 2** [01:02:08] Mhm (zustimmend).

**Speaker 1** [01:02:08] Das ist ja schon krass. Ich glaube, ich darf gar nicht so viel meine Meinung sagen in dem Interview.

**Speaker 2** [01:02:14] Aber ich sehe das ja genau so. Jeder normale Mensch wird sich denken, was anderen angetan wird, das kann ja irgendwann auch mir angetan werden. Und dann mache ich diese rassistischen Erfahrungen. Ich persönlich finde, dass es rassistische Ungleichbehandlung ist, also eine Ungleichbehandlung mit rassistischem Hintergrund, finde ich persönlich. Ich kann auch falschliegen, aber meines Erachtens nach ist das so und natürlich kommt es auch mir passieren, irgendwann. Darum denke ich: Ne, das möchte ich nicht.

**Speaker 1** [01:02:47] Den Kolleginnen oder Vorgesetzten ist es wahrscheinlich unbewusst, oder? Also die denken gar nicht, dass sie da mit zweierlei Maß messen oder irgendwas?

**Speaker 2** [01:02:58] Hannah, das habe ich denen schon so oft vorgeworfen. Ich habe denen schon so oft gesagt, ich möchte jetzt wissen: warum wurde diese Entscheidung gefällt? Ich möchte die Begründung hören. Da-, das war sowas von irrational. Da fielen manchmal Aussagen wie: Ne, das ist jetzt einfach so! Nein, ich kann dir keine Begründung geben! Ich habe denen sogar-, ich habe sogar Antwortmöglichkeiten vorgelegt. Ich habe gesagt: Liegt es daran? Liegt es daran? Ist es vielleicht Migrationshintergrund? Eh, ne, dazu kann ich keine Antwort geben! Wir machen das jetzt einfach so! Also teilweise wurden einfach Entscheidungen getroffen, die als grundlos vermittelt worden sind. Um vielleicht andere-, um wahrscheinlich die wahren Gründe zu verschleiern.

**Speaker 1** [01:03:40] Ja. Das kann sein. (-). Okay, außer du willst noch irgendwas sagen, du kannst auch noch was hinzufügen, aber ansonsten, von meinen Fragen her habe ich eigentlich alles.

843 **Speaker 2** [01:03:54] Okay. Ne, möchte ich nicht.  
844  
845 **Speaker 1** [01:03:58] Dann vielen Dank Omar. Also ehrlich gesagt fand ich es superspannend  
846 alles. Und es war auf jeden Fall einiges dabei, was ich bestimmt gut benutzen kann.  
847  
848 **Speaker 2** [01:04:08] Sehr schön. Das würde mich freuen.  
849  
850 **Speaker 1** [01:04:09] Ja, cool. Ich hoffe, es war für dich jetzt im Nachhinein auch ein angenehmes  
851 Interview und dass du nicht das Gefühl hattest, dass du irgendwas sagen musstest, was dich  
852 genervt hat oder so.  
853  
854 **Speaker 2** [01:04:22] Hatte ich nicht. Ich muss zugeben ich war nervös am Anfang, weil ich dich ja  
855 kenne und ich wollte, dass du auch was davon hast, dass du es auch verwenden kannst. Darum  
856 war ich ein bisschen nervös. Nicht, dass es vielleicht-, dass etwas kommt, was du nicht erwartest,  
857 oder was du nicht nutzen kannst. Aber egal wie es kommt, es ist halt dann so.  
858  
859 **Speaker 1** [01:04:40] Ich finde es auch gut, dass du einfach sagst, was dir einfällt. Es geht ja nicht  
860 darum zu sagen-, also Antworten zu geben, die mir jetzt gefallen könnten, sondern halt die Realität  
861 so zu sagen. Oder deine Wahrnehmung halt.  
862  
863 **Speaker 2** [01:04:54] Genau und das habe ich gesagt. Ich habe die Realität gesagt.  
864  
865 **Speaker 1** [01:04:56] Ja.  
866  
867 **Speaker 2** [01:04:57] Wie gesagt, also das, was mir eingefallen ist. Das, was ich auch die ganze  
868 Zeit mit mir trage. Ehm ja.  
869  
870 **Speaker 1** [01:05:03] Voll cool. Ich mache mal stopp hier bei dem Aufnahmegerät.

### Interview 3 / Zein\*

*\*Alle Namen der Personen, Orte und Institutionen wurden anonymisiert.*

- 1 **Speaker 1** [00:00:11] Ich mache erst mal ein paar Formalia. Damit das alles geklärt ist. Also,  
2 danke, dass du da bist.  
3
- 4 **Speaker 2** [00:00:20] Danke dir, dass du mich eingeladen hast.  
5
- 6 **Speaker 1** [00:00:23] Gut. Genau. Die Vorstellungen habe ich jetzt immer weggelassen, weil die  
7 Voraussetzung eigentlich ist, dass ich die Leute auch kenne, damit wir eine gute Ebene haben,  
8 dass wir darüber reden können. Genau. Ja. Hinweis zur Anonymisierung. Also da haben wir  
9 gerade schon "of record" drüber geredet. Aber ich werde deinen Namen ändern und auch zum  
10 Beispiel Arbeitsstelle oder Stadt oder so werde ich alles ändern.  
11
- 12 **Speaker 2** [00:00:47] Alles gut.  
13
- 14 **Speaker 1** [00:00:49] Und die Daten werden nur für diese Forschungsarbeit verwendet. Also ich  
15 werde nicht später das Interview irgendwelchen Leuten zeigen.  
16
- 17 **Speaker 2** [00:01:02] Okay.  
18
- 19 **Speaker 1** [00:01:03] Ja, genau. Also der Sinn von dem Interview oder der Zweck ist eben, das für  
20 meine Bachelorarbeit zu machen. Und wie gesagt, herauszufinden, welche Erfahrungen  
21 Sozialarbeiterinnen of Color mit Rassismus in ihrem Arbeitsalltag machen und im besten Fall auch,  
22 wie damit umgegangen wird und was vielleicht auch wünschenswert wäre oder was Wünsche sind,  
23 was man ändern könnte für die Zukunft. Genau. Und so ja, eigentlich. Das Gute an der Forschung  
24 wäre, dass man diese Rassismuserfahrungen ein bisschen sichtbar machen kann, aufschreiben  
25 kann für andere, dass man halt wissen kann, was passiert überhaupt. Aber um nicht zu viel  
26 Hoffnung zu machen; natürlich wird nicht durch diese Forschungsarbeit Rassismus verschwinden.  
27
- 28 **Speaker 2** [00:01:52] Okay.  
29
- 30 [00:01:53] Ja genau. Dann muss ich erst mal fragen, ob du einverstanden bist mit der  
31 Aufzeichnung.  
32
- 33 **Speaker 2** [00:01:57] Einverstanden! Ich bin damit einverstanden.  
34
- 35 **Speaker 1** [00:02:00] Okay, super. Und dann erstmal nochmal die Frage, ob du noch irgendwelche  
36 Fragen hast bevor es los geht?  
37
- 38 **Speaker 2** [00:02:08] Also ich habe-. Nein, ich habe keine Fragen an dich.  
39
- 40 **Speaker 1** [00:02:10] Okay. Ähm, ich wollte dir noch sagen, du musst auch nicht alle Fragen  
41 beantworten. Also, falls eine Frage unangenehm ist oder irgendwie gar nicht klar ist, kannst du  
42 einfach sagen: weiter! Und wir können auch immer eine Pause machen, falls du eine Pause haben  
43 willst.  
44
- 45 **Speaker 2** [00:02:28] Okay.  
46
- 47 **Speaker 1** [00:02:29] Okay. Gut. Die erste Frage ist: Magst du einmal kurz sagen wer du bist und  
48 wo du arbeitest bzw. gearbeitet hast?  
49
- 50 **Speaker 2** [00:02:39] Also mein Name ist Zein, ich komme ursprünglich aus Syrien. Also ich bin  
51 vor ein paar Monaten eingebürgert und ich arbeite zurzeit nicht. Also ich habe halt bei  
52 verschiedenen Stellen gearbeitet. Ich habe mein Studium vor zwei, drei Monaten abgeschlossen.  
53 Und ich bin gerade auf der Jobsuche.



54  
55 **Speaker 1** [00:03:02] Okay, ähm. Dann würde ich das Interview jetzt so ein bisschen auf deine  
56 vorherigen Jobs oder Praktika beziehen. Falls du da einen hattest, der dir besonders im Kopf  
57 geblieben ist, kannst du einmal vielleicht dazu sagen, was für eine Stelle oder Institution war.  
58  
59 **Speaker 2** [00:03:19] Meinst du die Namen von der Stelle oder nicht?  
60  
61 **Speaker 1** [00:03:22] Genau. Also vielleicht auch: Was war das? Welche Klienten?  
62  
63 **Speaker 2** [00:03:26] Also zum Beispiel, ganz ehrlich, also, ich habe Rassismus überhaupt nie  
64 wahrgenommen, früher. Ganz ehrlich. Also, ich bin halt nach Deutschland gekommen und so  
65 weiter. Ich hatte ein bisschen Schwierigkeiten gehabt. Ich dachte zum Beispiel, wenn ich mit  
66 jemandem rede, also ich meine ein Beamter oder Mitarbeiterinnen und so weiter, ich dachte am  
67 Anfang: Okay, der war schlecht gelaunt, oder: Sie war schlecht gelaunt und so weiter, deswegen  
68 haben die mit mir so geredet. Bis ich mit dem Studium angefangen habe, also Sozialarbeit. Dann  
69 habe ich, also, ein paar Seminare zum Thema Rassismus und Migration und Integration und so  
70 weiter belegt. Und dann, ganz ehrlich, habe ich das Gefühl, dass ich jetzt ein bisschen was  
71 wahrnehmen kann. Also davor-, also sogar-, ich habe viele Freunde und so weiter, mit denen ich  
72 immer rede und so weiter, die stammen aus Syrien. Also ich kann arabisch. Ich kann  
73 verschiedene-, also 22 Länder sprechen arabisch, das heißt ich habe viel mit Menschen zu tun  
74 gehabt oder ich habe noch-, genau und die denken, okay, wenn die nicht gut behandelt worden  
75 sind, die glauben daran, wie ich früher geglaubt habe, dass die Menschen, Mitarbeiterinnen und so  
76 weiter, genervt oder schlecht gelaunt sind und so weiter. Aber seitdem ich Sozialarbeit studiere,  
77 also nicht am Anfang, so im dritten Semester, habe ich damit angefangen mich mit dem Thema zu  
78 beschäftigen. Dann weiß ich genau-. Also ich sag nicht immer, wenn jemand mit mir nicht gut  
79 umgeht, das heißt er ist so direkt Rassist und so weiter, nein. Aber ich meine gerade dann sieht  
80 man das. Ich möchte ein paar Beispiele rüberbringen. Ich habe ein Praktikum gemacht bei einem  
81 Verein und da gab es eine Mitarbeiterin, die war dabei. Und ich meine, sie war am Anfang sehr  
82 nett zu mir und so weiter. Und ich habe ihr immer geholfen, da sie schwanger war. Sie war  
83 schwanger und ich habe versucht, immer, dass sie gar nichts trägt und so weiter. Also sie war so  
84 alt wie ich oder ein Jahr älter als ich, also 28 oder so, und sie war supernett und sie hat mir  
85 geholfen, ehrlich. Und dann-, keine Ahnung, was mit ihr los ist und ich habe nichts gemacht, und  
86 dann hat sie mir einen Job besorgt bei einer Kinderbetreuung, und dann auf einmal hat sie immer  
87 so mit mir geredet, die meinte zu mir: Ja, du kannst kein Deutsch! Du kannst den Kindern nicht gut  
88 Deutsch beibringen. Ist gut, du kassierst hier 1.200 € und dann gehst du weg von dieser  
89 Betreuung. So war das. Und das war das erste Problem, was ich wahrgenommen habe, das war  
90 vor drei Jahren-, zweieinhalb Jahren. Und dann meinte ich zu ihr: Okay, aber ich arbeite hier nicht  
91 nur wegen Geld. Also, ich möchte-. Und sie meinte: Ja, du bringst aber den Kindern falsches  
92 Deutsch bei. Ich habe dann gesagt: Okay, das kann sein. Aber die Kinder sind drei und vier und  
93 zwei Jahre alt. Die können nicht mal gut Deutsch. Also ich meine, normal. Also mein Neffe, der ist  
94 auch fünf Jahre oder vier Jahre alt und der kann auch nicht so gut arabisch sprechen. Und der  
95 Zweck von dieser Arbeit war-, also die Firma ist so eine IT Firma. Und die haben richtig Luxus für  
96 die Mitarbeiter gemacht. Die haben eine Kinderbetreuung gemacht und wir sollen nur auf die  
97 Kinder aufpassen während die Eltern arbeiten. Also unsere Aufgabe ist eigentlich nicht, Kindern  
98 was beizubringen, nur ein bisschen Beschäftigung spielen und und und und und. Das war richtig,  
99 für mich, ekelhaft. Und dann auf jeden Fall habe ich ihr gesagt-. Ja, ich war sehr lieb zu ihr. Ich  
100 meine, sie hat immer mit mir Stress gesucht vor anderen Mitarbeiterinnen und sie war keine  
101 Chefin. Sie war normale Mitarbeiterin. Und die anderen sagen zu mir: Was ist los mit ihr? Warum  
102 geht sie mit dir so um? Keine Ahnung. Ich war ganz lieb und so weiter. Und sie war ein bisschen  
103 genervt, weil die Firma hatte so eine Tradition, wenn du da arbeitest, die malen dein Bild und die  
104 hängen dein Bild auf. Und sie sagt: Ich arbeite hier seit vier Jahren und die haben das mit mir nicht  
105 gemacht. Du bist hier seit fünf Minuten und die haben das mit dir gemacht. Und dann habe ich halt  
106 gesagt: Ich kann nichts dafür! Weißt du? Und dann habe ich da gearbeitet. Also die Mitarbeiter,  
107 alle, alle Mitarbeiterinnen waren deutsch. Alle, außer glaube ich, ein oder zwei. Die sind hier  
108 geboren und aufgewachsen, aber die kommen glaube ich ursprünglich aus Italien. Genau. Also,  
109 ich meine, die sind Deutsche mit Migrationshintergrund. Ich war der einzige Ausländer da, ist okay.  
110 Die anderen-, ich glaube, da war auch jemand schwarz, glaube ich. Und die anderen-. Ich glaube,

111 er und ich waren wir. Und die anderen waren halt Deutsche, oder-, keine Ahnung, also, ich meine  
112 mit Migrationshintergrund. Es war für mich-, also die Arbeit hat mir Spaß gemacht. Die Eltern  
113 waren nett zu mir, die kommen zu mir, die haben mir Geschenke gebracht, obwohl ich neu war,  
114 weil die Kinder erzählen, ich heiße Zein, weißt du und keiner kann meinen Namen richtig  
115 aussprechen. Und dann sage ich immer [Spitzname für Zein], genau. Die Arbeit hat mir Spaß  
116 gemacht. Und dieses Mädchen oder Frau, sage ich mal, sie hat vor ein paar Monaten versucht, mit  
117 mir in Kontakt zu treten. Also ich poste immer bei Instagram Fotos, wo ich chille und so weiter. Und  
118 sie macht Kommentare. Ich antworte nicht, ich-. Weißt du ich habe sie auch an der Uni getroffen  
119 und da habe ich nie mit ihr geredet und das war also ich mein, ich habe versucht mit ihr mehrmals  
120 zu reden: Was ist los mit dir? Warum? Und dann habe ich mit der Chefin am Ende-, also die haben  
121 mir gesagt, dein Vertrag wurde nicht verlängert und ich sagte: Ich weiß! Sie sagte: Wie? Da habe  
122 ich gesagt: Ja, ich weiß, dass mein Vertrag nicht verlängerbar ist, weil die Mitarbeiterin so und so  
123 und die meinte zu mir: Okay, was ist passiert? Dann sagte ich: Ja, sie hat mich die ganze Zeit  
124 gemobbt. Und die anderen-, du kannst die anderen Mitarbeiter fragen, ob ich sie irgendwann-, ob  
125 ich mit ihr irgendwann was Falsches gesagt habe und so weiter und so weiter. Das stimmt. Ich bin  
126 ein paar Mal spät gekommen, aber das hat nichts damit zu tun, weil die Kinder kommen erst um 9  
127 Uhr oder 9:30 Uhr, weil die Mitarbeiter flexibel sind. IT-Mitarbeiter, also ich meine, die sind nicht so  
128 verpflichtet um 7:00 Uhr zu kommen. Und dann, die schreibt mir auf WhatsApp: Gut, dass du mit  
129 meiner Freundin über mich schlecht redest und lügst und keine Ahnung. Ich habe nicht  
130 geantwortet auf WhatsApp und das Thema ist, sagen wir, gegessen. Ja, und das war das erste  
131 Problem, sagen wir mal, das mir richtig wehgetan hat. Aber ich bin damit-. Ich bin eine resiliente  
132 Person. Vielleicht kennst du das.

133  
134 **Speaker 1** [00:10:34] Ja.

135  
136 **Speaker 2** [00:10:34] Resilient bin ich. Also je mehr Druck ich habe, desto bessere Perspektiven  
137 kann ich finden. Also das juckt mich schon. Aber ich muss immer auf meine Zukunft achten, nicht  
138 auf solche dummen Menschen.

139  
140 **Speaker 1** [00:10:53] Ja.

141  
142 **Speaker 2** [00:10:53] Aber was bei mir-, ganz genau sage ich dir das, warum ich das nicht zu  
143 100 % wahrnehme, weil ich sehr sehr sehr viele Deutsche kenne. Ich habe richtig engen Kontakt  
144 mit Deutschen. Ich habe viele Freunde und Freundinnen. Die sind sehr sehr nett zu mir, weißt du.  
145 Also nicht aus Mitleid oder so. Ich chille mit denen, wir gehen immer feiern, wir lernen miteinander  
146 und und und. Und im Kopf habe ich, im Kopf, also die sind nette Menschen. Also ich habe mehr  
147 nette Menschen kennengelernt als schlechte, weißt du. Aber bei mir im Kopf-, das ist nicht gar kein  
148 Thema, aber wenn ich erzähle, also meinem Freundeskreis: Das ist so und so passiert. Sagen die:  
149 Ja, wir gehen hin, wir machen Stress mit denen und so weiter. Und ich sage: Alles gut. Ich erzähle  
150 das nicht, weil-, weißt du? Kannst du dir das vorstellen, wenn du viele Menschen kennst, die nett  
151 sind und einer ist so. Du weißt, dass er Rassist ist oder sie, aber etwas animiert dich  
152 weiterzumachen, weil du andere Menschen kennst. Verstehst du, was ich meine? Eine andere  
153 Seite. Man kann-. Also, ich möchte nicht pauschalisieren, aber so im Kopf-, ich kenne mehr nette  
154 Deutsche als schlechte. Und ich habe, als ich nach Z-Stadt kam, habe ich jemand kennengelernt,  
155 der hat mir geholfen, also nicht im Sinne von Geld, hat mir den richtigen Weg gezeigt und so  
156 weiter. Durch ihn habe ich meine Vermieterin kennengelernt. Ja, die ist eine sehr nette Frau. Die  
157 hat mir ihre Wohnung gegeben und so und sie hatte auch viel Stress mit Menschen gehabt. Also  
158 ich meine viele Menschen haben sie gefragt: Wie lässt du einen Flüchtling bei dir rein und so. Also  
159 ich war nicht bei ihr zu Hause, sondern sie hat eine separate Wohnung. Also eine Wohnung neben  
160 ihrer Wohnung. Und sie sagt: Normal, der ist ein Mensch so wie wir und der zahlt seine Miete  
161 pünktlich und der ist nett. Also ich brauche einen Mieter, egal wo er herkommt. Also sie ist eine  
162 sehr offene Frau. Ich meine sie hat mich verteidigt und so weiter und ein paar Freunde von ihr  
163 haben mit ihr nichts mehr zu tun gehabt, weil sie mich bei sich reingelassen hat.

164  
165 **Speaker 1** [00:13:06] Krass. Ja. Darf ich dich noch mal quasi zu der Arbeit fragen. Also es geht ja  
166 um die Erfahrungen, die du im Arbeitskontext gemacht hast. Genau. Also vielleicht eine Frage-  
167

168 **Speaker 2** [00:13:21] Ich sage es dir. Ich habe ein Praktikum gemacht im Kindergarten. Das war  
169 im Jahr 2017, 16, Anfang 17. Ich war neu in Düsseldorf. Ich habe gesagt: Okay, ich möchte die  
170 Zeit sinnvoll verbringen, ich möchte lernen, wie das Leben hier läuft. Und das kann ich, wenn ich  
171 gut Deutsch kann. Ja, und dann habe ich einen Freund von mir, der kennt einen Priester und  
172 dieser Priester hat mich zu einem Kindergarten geschickt. Der ist ein netter Mann. Und dieser  
173 Kindergarten, es ist ein katholischer, glaube ich, ich weiß nicht genau, dann war ich da und die  
174 haben mich die ganze Zeit beobachtet, die ganze Zeit. Ich dachte: Okay. Ich bin neu. Kein Ding.  
175 Ich möchte Deutsch lernen. Ja, und dann eine Mitarbeiterin, sie war 60 oder 70 keine Ahnung, sie  
176 war ein bisschen alt. Und sie meinte zu mir-, keine Ahnung, sie hat mich die ganze Zeit nach  
177 Erdoğan gefragt. Und ich habe gesagt: Ich komme aus Syrien, ich komme nicht aus der Türkei.  
178 Damals war das so ein Thema hier, keine Ahnung, Türkei und Deutschland. Und ich sage: Es tut  
179 mir leid, ich komme aus Syrien, ich komme nicht aus der Türkei. Ich kenne mich damit nicht aus.  
180 Sie war immer, sozusagen, böse zu mir. Ich habe nichts gemacht, weißt du? Ich durfte zum  
181 Beispiel Kinder nicht fotografieren. Das ist okay, das weiß ich. Aber der andere Mitarbeiter, der ist  
182 Azubi, der macht alles normal. Also keiner sagt ihm was. Ich möchte gar nichts, weißt du? Ich  
183 komme aus einem Land, also ich meine, bei uns in Syrien ist es normal, wenn du ein Kind  
184 streichelst, sogar auf der Straße. Und ich kenne die Kultur hier überhaupt nicht. Und die haben mir  
185 gesagt, das und das. Okay, für mich normal. Also ich halte mich an Regeln. Ich kenne mich damit  
186 nicht aus, dann sag ich okay, alles ist okay. Dann habe ich im Kopf ein Bild gebildet, okay, die sind  
187 die Gesetze und ich empfinde das nicht so, weil ich nicht so gut Deutsch kann. So habe ich das im  
188 Kopf. Und danach bin ich mit einer Mitarbeiterin befreundet und sie meinte zu mir: Weißt du Zein,  
189 was wir uns gedacht haben? Dass du hier eine Bombe legen willst. Eine Mitarbeiterin. Ich sage:  
190 Was? Ich sage: Whats your problem? Yes! Und dann habe ich gesagt: Bitte, kannst du in  
191 Englisch? Die hat mir das auch in Englisch gesagt. Und ich sage: Nein, nein, ich habe gar nichts  
192 verstanden. Ich habe ihr mein Handy gegeben: Kannst du bitte hier schreiben, was du gerade  
193 eben gesagt hast? Und da habe ich das Deutsch-Arabisch übersetzt und das war genau das, was  
194 sie gesagt hat, dass ich eine Bombe legen will.

195  
196 **Speaker 1** [00:15:54] War das ein Witz, oder was?

197  
198 **Speaker 2** [00:15:55] Doch. Das war echt. Das war ihr Ernst! Das war ihr Ernst! Auf jeden Fall, ja,  
199 seitdem habe ich gesagt; dieser Monat ist vorbei, jetzt weiß ich, warum die andere Mitarbeiterin so  
200 mit mir redet, und dann habe ich 'Ciao Kakao' gesagt und bin raus gegangen, also habe ich nicht  
201 weiter gemacht. Die haben mir eine Bescheinigung, eine Ehrenamtsbescheinigung, geschickt. Die  
202 haben nicht mal 'Herr' geschrieben. Nur Zein Al Homsy hat das und das gemacht. Auf jeden Fall  
203 bei mir, das ist ein bisschen-. Aber ich war flexibel, ich war 22 und ist okay ich habe das Thema  
204 vergessen. Und währenddessen habe ich im Flüchtlingsheim gelebt, weißt du. Ich habe eine  
205 Wohnung gesucht. Ich wollte jetzt nicht darüber reden, davon erzählen. Ich habe viel zu viel  
206 geschrieben. Keine Wohnung, keine Wohnung. Ich habe. Ich lebe in Deutschland seit sieben  
207 Jahren. Vier Jahre in einer Wohnung, drei Jahre im Flüchtlingsheim. Und die Wohnung habe ich  
208 durch einen Freund bekommen, weil er meine Vermieterin kennt. Ansonsten hätte ich keine  
209 Wohnung bekommen. Ja. Und-. Willst du noch was über die Arbeit wissen? Soll ich sagen wo  
210 genau?

211  
212 **Speaker 1** [00:17:04] Also, du arbeitest oder hast ja auch gearbeitet oder ein Praktikum gemacht,  
213 im sozialarbeiterischen Bereich.

214  
215 **Speaker 2** [00:17:10] Ja. Ich habe ein Praktikum in einer Beratungsstelle gemacht. Und ich, ganz  
216 ehrlich, wenn ich ein Klient wäre, würde ich niemals dort hingehen.

217  
218 **Speaker 1** [00:17:24] Was war das für eine Beratungsstelle?

219  
220 **Speaker 2** [00:17:26] Ja, das war eine Beratungsstelle hier in Z-Stadt, weißt du. Wenn ich ein  
221 Klient wäre, würde ich niemals hingehen. Die Menschen sind launisch. Haben die gute Laune,  
222 gehen die mit dir gut um, schlechte Laune, auch nicht. Und manche von denen sind echt  
223 Rassisten. Zum Beispiel, ein kleines Beispiel sage ich dir, ja. Meine Anleiterin, die meinte zu mir-,  
224 wir waren so am Reden, die meinte zu mir: Weißt du was? Du könntest mein Klient sein! Obwohl

225 ich im sechsten Semester war. Und ich weiß nicht, ob du das weißt. Mein Studium hat sich  
226 verzögert. Nicht weil ich Seminare zu belegen habe. Nein, weil ich kein Langzeitpraktikum  
227 gemacht habe. Ich bin im fünften Semester oder im sechsten mit allen Seminaren durch gewesen,  
228 weißt du. Ich habe das Studium sogar vor Regelstudienzeit abgeschlossen, aber ich habe leider,  
229 wie heißt das noch mal, kein Langzeitpraktikum, wegen Corona. Ja, und dann meinte sie zu mir:  
230 Du könntest mein Klient sein. Sie war immer-, sie war zu mir so, als ob ich Ihr Sklave wäre. Auf  
231 jeden Fall. Und dann? Die ist meine Anleiterin, und die hat einmal-, das war so, echt, das hat mir  
232 selbst wehgetan. Also wir haben eine Klientin gehabt, die hat Kopftuch, und so weiter. Und die  
233 meinte zu mir: Sollen wir denn Imam anrufen? Du kannst sie heiraten! Nachdem sie gegangen ist.

234  
235 **Speaker 1** [00:18:52] Oh Gott.

236  
237 **Speaker 2** [00:18:53] Und ich habe ihr gesagt: Es tut mir-. Das Mädchen kommt aus Syrien  
238 ursprünglich und ich habe ihr gesagt: Es tut mir leid, aber wie denn? Also jedes Mädchen, das  
239 Kopftuch trägt oder so, also warum soll ich sie heiraten? Weißt du? Ich kenne sie doch gar nicht.  
240 Sie sagt: Ja, das war ein Scherz! Ich sage: Okay, ein Scherz. Kein Ding. Ein anderes Beispiel. Es  
241 kam zu uns ein Mädchen aus Usbekistan, glaube ich, genau weiß ich es nicht. Aber sie trägt auch  
242 Kopftuch. Das Mädchen oder besser die junge Frau, also die war richtig, leider, sehr, sehr, sehr  
243 gestresst. Sie hat Probleme gehabt, keine Ahnung wieso. Jobcenter? Das Thema genau weiß ich  
244 nicht. Auf jeden Fall, meine Anleiterin, die handelt mit ihr, die redet mit ihr und so weiter. Und dann  
245 die meinte zu mir, nachdem die junge Frau gegangen ist; Wenn sie am Freitag den Mann  
246 mitbringt-. Du weißt, wegen Corona, du darfst nicht jemanden begleiten, du musst nur draußen  
247 warten. [Die Anleiterin hat gesagt:] Ich habe Angst davor! Vor ihm-, vor ihm und so weiter. Guck  
248 wie der aussieht! Mit Bart und so und so. Und dann habe ich erst kapiert, die Menschen. Ist okay,  
249 weißt du. Die arbeitet mit Migrantinnen und die Frau ist nicht qualifiziert. Die hat Germanistik studiert.  
250 Die hat nichts mit Sozialarbeit zu tun. Und sie war in Probezeit, als sie mich angeleitet hat. Egal.  
251 Und dann habe ich gesagt okay, ich gehe zum Chef und habe ihm gesagt; so und so passiert! Ich  
252 möchte woanders sein! Und der Chef meinte zu mir: Aha, hast du was gegen Frauen? Und ich  
253 habe gesagt: Tut mir leid, Chef. Die Stelle bei uns besteht nur aus Frauen. Wir haben-, du bist der  
254 einzige Mann hier und wir haben nur andere Frauen. Wir haben eine andere Mitarbeiterin. Sie war  
255 richtig cool und super. Die hat immer versucht mir was beizubringen. Und die Mitarbeiter-, ich habe  
256 vergessen, dir das zu sagen, ich war der einzige Ausländer da. Alle Mitarbeiter waren deutsch.  
257 Richtig. Also, ich meine, ich habe das Gefühl, die haben null Migrationshintergrund, weil die  
258 Namen alle deutsche Namen und Familiennamen sind.

259  
260 **Speaker 1** [00:21:46] Also so wie sie interpretiert werden?

261  
262 **Speaker 2** [00:21:47] Alle. Das habe ich in der Schule gelernt, im Sprachkurs. Meier, Bauer und so  
263 weiter. Das habe ich-, echt; Schmidt, Müller, das habe ich alles gesehen.

264  
265 **Speaker 1** [00:21:56] Waren die Vorgesetzten auch weiß?

266  
267 **Speaker 2** [00:21:59] Alle! alle! Wir haben eine Mitarbeiterin. Sie war sehr nett zu mir. Dann habe  
268 ich mit ihr geredet. Und sie hat-. Ich mag sie echt. Die Frau war super. Die hat mich nicht wie ein  
269 Kind behandelt, sondern wie einen richtigen Sozialarbeiter. Die hat mich immer so vorgestellt, vor  
270 Klienten: Ja, hier ist Herr Al Homsy, der wird sein Studium dieses Semester abschließen. Der ist so  
271 viel wie ich wert und so weiter. Der wird das Gespräch mit Ihnen führen. Und ich bin nur hier. Ich  
272 gucke nur. Wenn er fertig ist, dann lese ich darüber, ansonsten, der ist so wie ich. Du kannst dir  
273 vorstellen, dass ich hier nicht existiere und rede nur mit ihm. Und die hat mir beigebracht, wie man  
274 mit einer Frau redet. Und du kannst sie fragen nach Schwangerschaft, ob sie einen Freund hat, ob  
275 sie was hat und so. Sie sagt: Du musst offen sein und gucken und, und, und. Sie hat mir echt viele  
276 Sachen beigebracht. Sie ist sehr sehr nett, aber sie hat leider nur eine Teilzeitstelle gehabt. Und  
277 die war nett. Die anderen-, zum Beispiel eine andere Frau, da war ich bei ihr im Büro, ich darf  
278 sitzen, wo der Müll ist. Die meinte zu mir: Du darfst nicht meinen Bildschirm angucken, obwohl ich  
279 eine Schweigepflichtentbindung unterschrieben habe. Also, sie und ich, wir haben gleiche  
280 Voraussetzungen, weißt du. Die haben mir keine Schlüssel gegeben, von der Arbeit. Die meinten  
281 zu mir: Ja du verlierst deine Schlüssel und du hast keine Versicherung. Du musst jeden Tag

282 unterschreiben. Das ist okay für mich. Echt vom Juni 2021 bis Dezember 2021, hatte ich das  
283 Gefühl gehabt, das war meine schlimmste Zeit meines Lebens in Deutschland, weil sie mit mir so  
284 umgegangen sind. Und ich war unter Druck, weil ich mein Studium abschließen wollte. Habe ich  
285 dir vor kurzem gesagt: Ich bin resilient. Ich kann runterschlucken. Ist okay für mich. Solche  
286 Menschen können meine Zukunft nicht verderben, weißt du. Ja. Da war-. Oder zum Beispiel, wir  
287 hatten auch eine Frau, die kam zu uns, ich musste ihr bei Bafög-Sachen helfen und so weiter.  
288 Weißt du was passiert ist? Die Chefin sitzt so und guckt mich so an, so abwertend ne, und meinte  
289 zu mir: Ja, mach schnell bitte ich muss in die Pause. Und dann habe ich gesagt: Bitte, kannst du  
290 das ausfüllen, wenn du schneller als ich bist? Die macht mit dem Papier so [Geste: verteilt und  
291 vermischt Papier] auf dem Tisch. Bitte sortiere das und gib mir das wieder. Als ob ich-, wir sind in  
292 einer Soldatenbasis und nicht Mitarbeiterinnen und so weiter.

293  
294 **Speaker 1** [00:24:25] Oh man.

295  
296 **Speaker 2** [00:24:25] Ja, die war leider, leider, leider sehr schlecht. Dann bin ich mit dem  
297 Praktikum fertig und so weiter. Der Chef hat sich von mir nicht verabschiedet. Der sagt, der hat  
298 Arbeit an anderer Stelle. Ja. Ja. Die haben mir eine Praktikumsbescheinigung gegeben. Weißt du,  
299 was sie geschrieben haben? Die haben geschrieben, dass ich nur hospitiert habe, nur hospitiert.  
300 Sechs Monate nur hospitieren. Ich darf nicht beraten. Ich darf nicht. Die hat zu mir einmal gesagt,  
301 meine Anleiterin; Hör auf damit, mich zu belehren, ich weiß alles! Weißt du? Ja, das war leider für  
302 mich nicht so krass. Also ich sage dir ganz ehrlich, also ich möchte nicht so mich gut darstellen, ich  
303 bin der Beste. Vielleicht habe ich ein paar Fehler mit ihr gemacht, aber ich meine, sie ist dafür  
304 verantwortlich, dass ich ein guter Sozialarbeiter werde. Sie muss mir was beibringen. Ich darf nicht  
305 beraten. Nur bei der Frau, von der ich erzählt habe. Die war sehr nett. Die kam zu mir und sucht  
306 mich. Sie hat mich immer gesucht. Sie sagt: Zein, komm, komm, komm zu mir! Ich sage dir und sie  
307 hat immer meinen Namen vollständig gesagt. Sie sagte: Egal, ich muss versuchen, deinen  
308 Namen-. Warum sagst du Klaudia oder irgendwas so richtig und ich muss deinen Namen nicht  
309 richtig können? Und dann habe ich mit ihr einmal geredet und sie meinte zu mir: Unter uns bitte,  
310 ich bin auch damit hier nicht zufrieden an dieser Stelle. Die haben eine andere politische Meinung  
311 als meine. Die Frau hat mir das erzählt und dann habe ich erst kapiert, okay, das heißt, ich war  
312 nicht schuld. Und an anderer Stelle habe ich als Dolmetscher-, also Sprachmittler gearbeitet. Da  
313 habe ich ein paar Mal die Rechnungen geschrieben. Ich muss immer am Ende des Monats so  
314 Rechnungen schreiben. Und dann, die Frau kam auf einmal zu mir. Ich weiß nicht, wie man das  
315 auf Deutsch sagt: [macht meckernde Stimme nach] Warum erzählst du vor den anderen, dass dein  
316 Gehalt sich verzögert hat? Ich habe dir gesagt, ich kann alles regeln! So. Und eine andere  
317 Mitarbeiterin-. Echt, das hat mir richtig-. Guck mal bei mir, wenn jemand mit mir Stress sucht, ist  
318 okay. Ich nehme den nicht wahr, weil er nicht Wert hat für mich. Aber das tut mir leid für die  
319 Klienten, weil die glauben daran, du als Mitarbeiterin, du repräsentierst Deutschland. Weil der  
320 Mann kennt nur dich oder die Frau. Und wenn du ein falsches Bild machst, der kann kein Deutsch.  
321 Er hat nur einen Übersetzer drin. Das heißt, er hat im Kopf, die Menschen sind so und so, weißt du.  
322 Und dann war ich da und die meinten zu mir: Kannst du übersetzen? Und dann habe ich übersetzt.  
323 Nicht für die Frau vorher. Eine andere. nur Deutsch. An dieser Stelle, wo ich gearbeitet habe, nur  
324 deutsche Menschen. Egal. Und dann meinte sie so [zu einem Klienten]: Ja du musst hier  
325 unterschreiben, wenn du gegen deinen Arbeitgeber klagen willst, und so weiter und Polizei und  
326 keine Ahnung was sie gesagt hat. Die Syrer haben Angst vor der Polizei. Die haben im Krieg  
327 gelebt. Die haben Angst vor allem was mit Regierung zu tun hat, weil die im Kopf hatten-.  
328 Verstehst du, was ich meine? Ja. Nicht alle Menschen. Nicht alle Syrer. Viele Syrer haben Angst.  
329 Viele Syrer haben Angst, wenn die Polizei sie anhält. Zum Beispiel als Deutsche, wenn die Polizei  
330 dich anhält; ja egal, okay, Ausweis und fertig. Bei mir ist es auch so, ich habe keine Angst. Also  
331 von mir aus, wenn ich die Polizei sehe, fühle ich mich mehr sicher. Ich war nicht davon betroffen,  
332 aber ich habe viele Situationen in meinen Augen gesehen, was die Polizei mit Menschen gemacht  
333 hat. Ja, auf jeden Fall sagte die Frau: Unterschreiben, hier! Und weißt du, was der Mann mir  
334 gesagt hat. Der Mann hat mir gesagt: Zein, soll ich unterschreiben oder nicht? Ich vertraue ihr  
335 nicht!

336  
337 **Speaker 1** [00:28:16] Ja.  
338

339 **Speaker 2** [00:28:16] Stell dir vor. Und sie meinte zu mir: Du musst nur übersetzen! Du musst  
340 nicht nur-. Ich sage: Pass mal auf. Übersetzungsarbeit ist eine Kompetenz. Das heißt nicht nur-,  
341 weißt du. Und dann bei derselben Frau waren wir mit einer anderen Frau, die war Marokkanerin,  
342 glaube ich, die zu uns gekommen ist. Die hatte Probleme. Also psychische Probleme. Das habe  
343 ich gemerkt. Also ich bin kein Psychologe, aber wie sie redet und so weiter, die ist 50 Jahre alt, 55,  
344 und die erzählt immer: Mama, Mama! Weißt du? Also ich meine sie hat leider Probleme,  
345 Familienprobleme. Und sie kommt ursprünglich aus Spanien. Also ich meine sie hat einen  
346 spanischen Pass. Und dann war ich mit ihr am Reden und die Manuela [Mitarbeiterin] war neben  
347 uns. Sie nimmt sie auf und ich übersetze. Die marokkanische Frau war superlieb und nett. Die hier,  
348 die Manuela meinte zu mir: Du musst nur übersetzen! Ansonsten füll das Formular aus! Das heißt,  
349 sie glaubt daran, dass ich sie nicht wahrnehme und nur mit der Frau rede und gar nichts sage. Ich  
350 muss sie erst mal beruhigen. Verstehst du, was ich meine? Weil, stell dir vor, du redest mit einer  
351 Frau, die-. Es tut mir leid, also, ich sage dir ganz ehrlich, ich habe zwei Semester Psychologie  
352 studiert und ich kenn mich ein bisschen damit aus. Die Frau hatte Familienprobleme mit dem Mann  
353 und und und und. Tausende Sachen. Sie weiß nicht, was sie sagen soll. Welche Hilfe sie braucht.  
354 Was für eine Art, weißt du? Und keine Ahnung. Sie hat sie angeschrien. Ihr Bluthochdruck-, die  
355 frau ist fast runter gegangen. Ich habe ihr Wasser gebracht. Das war richtig sehr schlimm und ich  
356 kann gar nichts machen. Ja, ich habe echt-, es tut mir leid. Die Menschen da waren ein bisschen,  
357 also-. Ich-. Das war auch eine meiner schlimmsten Erfahrungen bis jetzt, bei dieser Stelle. Die ist  
358 so shit. Alle Mitarbeiter-, also stell dir bitte eine Migrationsstelle vor. Das heißt Migrationsstelle. Die  
359 müssen Menschen haben, die verschiedene Sprachen können, oder nicht? Also Mitarbeiterinnen.  
360 Ich war da-, ich schwöre es dir, ich habe da gearbeitet. Wir waren fünf Mitarbeiter, sechs waren  
361 die. Soll ich dir die Familiennamen nennen? Soll ich?  
362

363 **Speaker 1** [00:30:35] Kannst du machen.  
364

365 **Speaker 2** [00:30:36] Wie du willst. Ich kann das machen.  
366

367 **Speaker 1** [00:30:37] Ich kann das anonymisieren.  
368

369 **Speaker 2** [00:30:37] Ja okay. Dann brauche ich das nicht. Schuster, dann Wagner. Ehm wie heißt  
370 sie noch mal? Egal. Auf jeden Fall alles deutsche Namen, weißt du. Ich sage dir ganz ehrlich, also  
371 ich sage das-. Also warum führe ich mit dir das Interview? Ich möchte, dass wir eine Lösung  
372 finden, damit die Menschen sich verstehen können! Weil, damit wir eine bessere Gesellschaft  
373 haben können. Das heißt, wenn die Menschen wissen, woran es liegt, was das Problem ist, weißt  
374 du, dann können wir eine bessere Gesellschaft finden. Oder die Menschen können miteinander  
375 mehr Verständnis füreinander haben. Das heißt, guck mal, ich sage das immer, jedes Land hat  
376 seine eigene Kultur. Das heißt nicht, wir sind anders. Das heißt: Nein, dein Land hat diese Kultur,  
377 mein Land hat diese Kultur. Das finde ich gut. Multikulti. Ich sage dir ganz ehrlich, das wäre für  
378 mich sehr langweilig, wenn ich nur mit Syrern abhänge. Ja, man kann immer was Neues lernen.  
379 Okay. Also, das gefällt dir nicht? Das kann ich verstehen. Aber schade mir bitte nicht! Also, wenn  
380 du sagst, zum Beispiel: Das ist für mich nicht gut oder gut und so weiter.  
381

382 **Speaker 1** [00:32:49] Du hast jetzt ein paar Sachen erzählt, was auch Rassistisches gesagt  
383 wurde, dir gegenüber. Gab es mal die Möglichkeit-, oder wie ging es dir damit-  
384

385 **Speaker 2** [00:33:00] Mir ging es schlecht.  
386

387 **Speaker 1** [00:33:01] Konntest du das ansprechen, oder konntest du das gar nicht ansprechen?  
388

389 **Speaker 2** [00:33:04] Nein. Ich habe niemals gesagt. Ja, stell dir vor, ich beschwere mich über  
390 meine Anleiterin, ja, bei meinem Chef. Und der meinte zu mir-. Und dann kam sie zurück aus dem  
391 Urlaub. Die waren vor mir beide. Alles, was ich gesagt habe, ist gegen mich gewandt worden. Aber  
392 ich habe nicht das Wort gesagt: ihr seid Rassisten! Du kannst nicht. Also stell dir vor du bist in  
393 einer schwachen Position, weil ich mein Studium so schnell wie möglich abschließen will. Okay,  
394 ich schließe das ab. Also, ich. Sorry, ich bin hier alleine. Ich bin 27, ich habe mit 23 mit meinem  
395 Studium angefangen und ich habe keine Familie hier. Wenn ich Familie hätte und so weiter, wo ich

396 übernachten kann, andere Möglichkeiten, Perspektiven habe, dann sage ich: Okay, es tut mir leid,  
397 'Ciao Kakao', ich will nicht mit euch was machen! Ihr seid Rassisten! Was mache ich bei euch?  
398 Weißt du. Dann gehe ich woanders hin. Aber in meiner Situation; ich habe mich für die  
399 Bachelorarbeit angemeldet, ich habe viele Kontakte, ich habe für alles einen Plan gemacht. Wenn  
400 ich woanders hingehen will und kein anderes Praktikum finde-. Eigentlich habe ich eins gefunden,  
401 aber ich wollte nicht wechseln. Und der Mann war sehr sehr sehr nett. Drogenhilfe. Der Mann war  
402 super, der meinte zu mir ich gebe dir Geld und so weiter. Aber keine Ahnung was mit mir los ist.  
403 Warum bin ich nicht hingegangen? Ich bin-, weißt du. Ich wollte nicht anders machen.

404  
405 **Speaker 1** [00:34:29] Ja einfach fertig machen, oder so?  
406

407 **Speaker 2** [00:34:30] Ja. Weißt du. Das ist so. Aber mir ging es persönlich so-. Ganz ehrlich, ich  
408 war psychisch echt am Arsch.

409  
410 **Speaker 1** [00:34:43] Verstehe ich.  
411

412 **Speaker 2** [00:34:43] Aber ich habe mein Praktikum trotzdem bei denen abgeschlossen, damit sie  
413 Bescheid wissen, dass sie für mich nicht wert sind. Und einmal-, also einmal hat mir der Chef  
414 gesagt: Du kaufst-, du kaufst uns nicht ab. Ich habe ihm gesagt: Das stimmt. Ich kaufe euch nicht  
415 ab.

416  
417 **Speaker 1** [00:35:02] Was abkaufen?  
418

419 **Speaker 2** [00:35:03] Also, das heißt: Du nimmst uns nicht wahr. Du glaubst, du bist besser als  
420 wir. Und ich sage, das ist logisch. Ich habe ein-, ein Projekt durchgeführt. Also, es war-, 'Frauen  
421 mit Migrationshintergrund' heißt dieses Projekt bei dieser Stelle. Die waren also alle Frauen mit  
422 Migrationshintergrund. Ich sage dir ganz ehrlich: Weißt du, was das Problem in Deutschland ist,  
423 wegen Integration und so weiter? Die wollen nur Geld wegschmeißen, die Regierung, und sagen:  
424 Ja, wir haben das und das gegeben! Aber die haben das nicht so an die richtige Stelle gegeben.  
425 Zum Beispiel; die Frauen, womit ich gearbeitet habe, die waren alle zwischen 25 und 50, alle  
426 haben Kinder. Frauen mit Migrationshintergrund heißt dieses Projekt. Ganz ehrlich, die waren  
427 schlaue Frauen. Echt. Aber die kennen sich mit Computern null aus. Das kann ich kapiere und  
428 verstehen. Die waren Lehrerinnen, ausgebildete Frauen, die waren-, also fast alle Frauen waren-.  
429 Und was habe ich gesagt? Was brauchen die? Digitale Kompetenzen! Dann habe ich Ihnen  
430 erklärt, wie der Computer funktioniert. Wie man Leertaste macht, wie man in Word-, wie man  
431 schreibt 'sehr geehrter-'. Also nicht vom Schreiben her, nur also wie man das 'copy & paste'. Wie  
432 man einen Computer anmacht, ausmacht. Weißt du? Am Anfang waren die-, du weißt. Also in  
433 unserer-, in meiner Kultur, also sie waren nicht nur aus Syrien, aus verschiedenen Ländern, aber  
434 es waren ein paar aus Syrien. Und dann habe ich mich vorgestellt und gesagt: Ich komme aus  
435 Syrien, ich bin so und so, ich studiere an der Hochschule Düsseldorf. Es ist nicht so peinlich. Das  
436 ist okay. Meine Mutter kennt sich damit nicht aus. Das heißt nicht, dass meine Mutter nicht so  
437 schlau ist. Das heißt, meine Mutter hat das nicht gebraucht früher. Warum sollte die das kennen?  
438

439 **Speaker 1** [00:36:49] Ja.  
440

441 **Speaker 2** [00:36:50] Weißt du was ich meine? Und dann haben die sich gut gefühlt dabei. Ich  
442 habe gesagt: Ihr könnt mich immer fragen und so weiter. Es ist kein Ding. Wir sind hier, damit wir  
443 lernen können. Ich profitiere von euch, weil ich lerne, wie man mit Menschen umgehen kann und  
444 ihr profitiert von mir. Wir können einen Deal machen. Die Frauen waren elf Frauen, zwölf Frauen?  
445 Keine Ahnung. Die waren bis zum Ende von meinem Kurs da. Und die haben mir Geld privat  
446 angeboten, dass ich ihnen helfen kann. Weißt du? Jetzt kennen sich die Frauen ein bisschen mit  
447 dem Computer aus und die wissen, wie es geht. Und ich bin kein Profi. Ganz ehrlich. Also wenn du  
448 mich fragen würdest: Was kannst du? Dann würde ich sagen: Ja ich kann Word an machen, aus  
449 machen, ich kann E-Mails schreiben, ich kann das. Ich kann Basics. Ich kenne mich auch selbst  
450 nicht damit aus. Und da habe ich Ihnen auch gesagt: Ich bin kein Profi, ich helfe euch ein  
451 bisschen. Das und das und das.  
452



453 **Speaker 1** [00:37:43] In welcher Stelle war das?  
454

455 **Speaker 2** [00:37:44] Das war auch bei dieser Migrations-. Das ist eine große Firma, die Firma-X.  
456 Ja, die haben einen anderen Standort in der X-Straße glaube ich, oder keine Ahnung, wie die  
457 Straße heißt.  
458

459 **Speaker 1** [00:37:56] Okay. Und wie fanden deine Kolleginnen und Kollegen oder Chefinnen, Chef  
460 das, dass du das gemacht hast?  
461

462 **Speaker 2** [00:38:01] Die waren ja dort. Ja. Die waren also jao-, die haben geschrieben; unter  
463 Anleitung, immer. Also in mein Praktikumszeugnis. Das war gut unter Anleitung. Die hat gar nichts  
464 gemacht. Sie war nur dabei, meine Anleiterin. Aber die Chefin, die da arbeitet, war nett und sagte:  
465 Okay, cool und so weiter. Und sie hat sich bedankt. Noch was anderes zu sagen; bei dieser Stelle,  
466 nicht wo ich mein Praktikum gemacht habe und ein bisschen gearbeitet habe, da waren die  
467 schlimmsten Menschen. Aber diese Stelle ist so groß. Ich war zum Beispiel bei diesem Projekt  
468 'Frauen', die waren sehr nett zu mir, die Mitarbeiterinnen, sehr nett und cool und krass und  
469 respektvoll. Ich war auch bei einem Psychologen, der bei dieser Stelle arbeitet. Ich habe ihm  
470 geholfen, bei Übersetzungen und eine Lösung zu finden und wir haben das gefunden. Zum  
471 Beispiel jemand wollte sich nicht impfen, ja. Und dann-, der vertraut den Menschen da nicht, weißt  
472 du. Ganz ehrlich. Und dann habe ich mit ihm geredet und so weiter und so weiter. Der war 50,  
473 oder so, glaube ich. Da haben wir ein bisschen miteinander geredet und der Psychologe, der Mann  
474 war sehr, sehr nett zu mir. Der meinte zu mir: Echt, du hast das geschafft, was wir seit Jahren nicht  
475 geschafft haben mit ihm. Der ist seit einem Jahr, anderthalb Jahren bei denen. Weil das Jobcenter  
476 schickt sie zu einer Maßnahme. Auf jeden Fall. Da-, da waren halt nette Menschen. Ich habe auch  
477 ein Praktikum bei Träger-A gemacht. Ich bin bis heute dankbar, das Praktikum dort zu machen. Ich  
478 habe ein Praktikum bei Haftentlassenen gemacht. Der Chef, der war sehr nett. Mein Anleiter war  
479 krass. Die anderen, weißt du was die mir gesagt haben, das war vor zweieinhalb Jahren; Mein  
480 Junge, wo hast du deine Praktika gemacht? Du kannst gar nichts. Waren die nicht nett zu dir, die  
481 Menschen? Haben die dir gar nichts beigebracht? Ich sage: Nein. Ich sage dir ganz ehrlich, ich bin  
482 mit dem Studium fertig, ich weiß nicht, was ich arbeiten soll. Weil im Langzeitpraktikum war ich,  
483 sorry, wie ein Hund, bei dieser Stelle. Im kleinen Praktikum habe ich ein bisschen was gelernt bei  
484 den Haftentlassenen, aber leider hatten wir Corona und da konnte ich nicht so viel machen. Aber  
485 alle Praktika, 1024 Stunden habe ich gemacht. Also erst mal 400 Stunden und dann 600. Das  
486 heißt 1000 ergibt sich. Und 1225 Stunden müssen wir in Sozialarbeit absolvieren. Das brauchen  
487 immer alle. Also 400 Stunden Vorpraktikum, kleines Praktikum, Langzeitprojekt. Ganz ehrlich. Im  
488 Vorpraktikum habe ich nur Stühle gepackt. Im kleinen Praktikum habe ich gelernt, ehrlich, das  
489 habe ich bei einer Haftentlassenenstelle bei Träger-A gemacht-, gearbeitet. Die waren nett und  
490 cool zu mir. Echt, ich war sehr dankbar. Die waren auch alle Deutsche. Alle, außer ein Mitarbeiter,  
491 glaube ich. Aber die waren sehr nett. Aber mit Vitamin B war ich da.  
492

493 **Speaker 1** [00:41:00] Ja.  
494

495 **Speaker 2** [00:41:00] Also ich kenne jemanden, aber die sind nett. Also nicht wegen dem Mann.  
496 Ja, beim Träger-Z [im Anerkennungspraktikum] war die schlimmste Zeit meines Lebens in  
497 Deutschland.  
498

499 **Speaker 1** [00:41:10] Ja. Krass. Okay, dann erstmal-, das war sehr viel Input zu deinen  
500 Praktikumsstellen und Arbeitsstellen. Beides war dabei. Ähm, ich stelle noch eine Detailfrage zu  
501 deinem großen Praktikum, weil du gesagt hast, da gab es auf jeden Fall ein paar Vorfälle. Also bei  
502 diesem Anerkennungspraktikum, gab es bestimmte Themen oder bestimmte Aufgaben, wofür  
503 dich deine Kollegen oder Anleitung oder so besonders viel eingesetzt haben?  
504

505 **Speaker 2** [00:41:45] Ja, ich war ich-. Ich habe nur kopiert, eingescannt. Die haben mir gesagt: Du  
506 musst nach Stellen recherchieren! Wie ein Hund. Mach das nur. Die wollen nur mich loshaben. Die  
507 wollen mich nicht sehen in der Stelle. Echt, ich habe das Gefühl, ich sage 'Hallo!', und die wollen  
508 mich nicht sehen. Die wollen nur, dass ich fertig bin. Und am Anfang, die haben versucht, dass ich  
509 Geld bekomme. Ja. Aber keine Ahnung. Also manchmal fühle ich mich von denen verarscht,



510 benachteiligt, A\*löcher. Manchmal sage ich: Okay, das ist ihre Art. Aber die Sachen, die sie mir  
511 gesagt haben, ganz ehrlich, die sind deutlich rassistisch. Stell dir vor, ich sage dir direkt: Du bist  
512 mein Klient! Du bist so und so! Was ist das? Ich bin also ganz ehrlich, ich spreche Arabisch, meine  
513 Muttersprache. Deutsch, habe ich- die deutsche Sprache als Muttersprachniveau.

514  
515 **Speaker 1** [00:42:38] Ja.

516  
517 **Speaker 2** [00:42:39] Und ich studiere Soziale Arbeit. Unsere Arbeit besteht aus Arbeit mit  
518 Menschen. Weißt du? Das heißt, ich kann die Arbeit jetzt machen, die du gerade eben machst.  
519 Das-, das war richtig. Und da hatten wir einen anderen Fall. Da war ein Schwarzer bei uns in der  
520 Beratungsstelle. Und der Mann, der versteht das System nicht. Echt. Und dann-, weil er nicht so  
521 gut Deutsch kann. Und der musste einen Antrag ausfüllen, dass er in Raten zahlen muss. Und der  
522 sagt: Schreib nicht, dass ich Geld bekomme vom Jobcenter! Und er sagt das zu meiner Anleiterin.  
523 Und sie sagt ihm: Ja, ich helfe dir nicht beim Erschleichen und und. Und er hat nur das Wort  
524 'Erschleichen' gehört. Und sagt: Ich erschleiche nicht! Und der hat-, der ist richtig-, der ist  
525 ausgerastet. Ich weiß nicht, ob er-. Also, ich meine, der sah nicht so normal aus. Also, ich meine,  
526 sein Verhalten war ein bisschen-, der ist geschieden und so, der hat viele Probleme der Mann.  
527 Und so und so. Ich habe den beruhigt. Echt der war fast-, der ist ausgerastet, fast richtig fertig. Da  
528 habe ich ihm gesagt: Sie meinte das nicht und so. Und ich bin in der Mitte gestanden. Der wollte  
529 sie nicht schlagen oder so, nein, aber ich meine, der war richtig aggressiv. Weißt du? Ich habe ihr  
530 gesagt, nachher, man könnte mit ihm besser reden und du sagst ich darf das nicht machen. So  
531 und so und so. Es tut mir leid. Nicht so! Weißt du?

532  
533 **Speaker 1** [00:44:08] Das heißt, also musstest du dich so ein bisschen zusammenreißen, dass du  
534 quasi selber in dem Moment ruhig warst?

535  
536 **Speaker 2** [00:44:15] Ja, der Mann, also ich meine-, ich meine, ich wäre vielleicht an seiner Stelle  
537 auch ausgerastet, weil ich überfordert war, geschieden. Weil guck mal, ein Mensch, der kommt zu  
538 dir, du arbeitest nicht mit Maschine, du arbeitest mit einem Mann oder mit einer Frau oder  
539 irgendwie, der Probleme hat. Also der hat hier Probleme im Kopf. Du musst ihn-. Also, ich meine,  
540 du bist keine Psychologin, aber du arbeitest mit ihm nicht nur-, der ist nicht nur ein Papier, eine  
541 Bescheinigung vor dir, eine Nummer, weißt du. Der ist zum Teil-, also finde ich, der hat nicht so gut  
542 kooperiert und sie auch nicht. Und du bist Sozialarbeiterin. Also das heißt, du musst gar nichts  
543 persönlich nehmen, oder keine Ahnung, oder-. Ja.

544  
545 **Speaker 1** [00:45:01] Okay. Und in dem Moment-.

546  
547 **Speaker 2** [00:45:03] Ganz ehrlich, wenn ich nicht dabei wäre, ich glaube, es wäre ein großes  
548 Problem gewesen. Ein großes Problem.

549  
550 **Speaker 1** [00:45:10] Und, dass du so viel vermittelt hast, haben die das so als Fähigkeit  
551 wahrgenommen, oder-?

552  
553 **Speaker 2** [00:45:16] Nein, nein. Die haben mir gesagt-. Die haben also manchmal arabisch  
554 sprechende Menschen und die haben keinen Übersetzer. Normalerweise sollen die einen  
555 Übersetzer buchen und ich habe das extra gemacht. Die waren sehr nett zu mir.

556  
557 **Speaker 1** [00:45:28] Das heißt du musstest übersetzen, obwohl du nicht als Übersetzer dort  
558 warst?

559  
560 **Speaker 2** [00:45:30] Ja. Nein, nein. Ich bin ein Praktikant. Also das ist nicht mein Problem, also  
561 mein Thema für die zu übersetzen. Und dann habe ich das gemacht. Und die meinen zu mir-  
562 Wenn sie das brauchen, sehr nett, sehr. Aber du musst nicht! Stell dir vor, es kommt eine Frau zu  
563 dir, oder ein Mann: Würdest du das nicht machen? Du musst aber nicht! Ja, dann hättest du einen  
564 Übersetzer gebucht, oder nicht? Der-, meistens sagt dir einen Tag davor oder zwei, drei Tage.  
565 Sorry, also muss ich nicht, dann buch einen Übersetzer.

566

567 **Speaker 1** [00:46:07] Okay. Also, das heißt, manchmal haben sie dich gefragt, wenn sie halt das  
568 brauchten?  
569

570 **Speaker 2** [00:46:10] Ja, und nett, nett, sehr nett.  
571

572 **Speaker 1** [00:46:13] Aber in anderen Momenten, wenn du was so gemacht hast. Also, ich weiß  
573 jetzt nicht. Ich will dir nicht was vorgeben. Du musst das selber sagen.  
574

575 **Speaker 2** [00:46:22] Nein, nein alles gut. Kannst du.  
576

577 **Speaker 1** [00:46:23] Es kam ein bisschen so rüber, dass wenn du was vermittelt hast oder so,  
578 dass sie dich eher korrigiert haben, oder?  
579

580 **Speaker 2** [00:46:30] Manchmal ja, manchmal schon. Manchmal schon. Nicht immer. Die haben-,  
581 also der Chef hat einmal überprüft-, der hat ein Gespräch mit jemandem nur auf Englisch geführt,  
582 weil der Mann, der kann kein Arabisch und ich weiß nicht, was seine Muttersprache war. Und er  
583 hat mir einen Antrag gegeben vom Jobcenter, und ich habe das ausgefüllt. Parallel, ne. Also er hat  
584 mit ihm geredet und so, der füllt aus bei ihm und ich fülle aus. Der sagt: Oh, 90 % richtig! Das ist  
585 gut! Ich habe ihm gesagt: Ja normal. Glaubst du dran, dass ich das nicht kann? Ich habe das  
586 selber als Klient gemacht. Also ich war Klient. Ich war schon mal ein 'Harzi'. (lacht). Ist okay für  
587 mich. ja. Keine Ahnung. Also ich war leider, leider nicht zufrieden. Und wenn die Zeit wieder  
588 kommen würde, ich hätte diese Stelle verlassen. Egal, mein Studium sollte sich ein bisschen  
589 verzögern. Ich bereue es, dass ich nicht mein Praktikum dort abgebrochen habe.  
590

591 **Speaker 1** [00:47:27] Ja. Das verstehe ich. Zum Glück hast du es jetzt hinter dir und hast auch  
592 dein Studium hinter dir.  
593

594 **Speaker 2** [00:47:33] Aber andererseits habe ich dir mehrmals gesagt, meine Freunde, die waren  
595 sehr, sehr krass und nett zu mir und die wollen echt Stress mit denen suchen. Also ich habe 30, 40  
596 Freunde an der Hochschule glaube ich, ich habe 30, 40. Also ich meine so viele. Wir treffen uns  
597 immer. Wir machen Party miteinander. Ich meine die sind fast alle Deutsche oder Menschen mit  
598 Migrationshintergrund. Keiner von denen, echt, hat irgendwann was Positives über die  
599 [Beratungsstelle von Zeins Praktikum] geredet. Die meinten zu mir: Wir können mit dir hingehen  
600 und Stress suchen! Ist uns egal. Da habe ich gesagt: Nein, nein. Und meine Freunde, die sind sehr  
601 nett. Einmal waren wir in der Altstadt und da kam einer, also ein Deutscher, der wollte jemand  
602 verprügeln, der kein Deutscher ist. Und die haben miteinander geredet. Der sagt: Ja ich bin kein  
603 Deutscher und du bist Deutschland und so und so. Und dann der Laurin und Ben, die haben  
604 Zivilcourage gemacht und die haben den weggenommen. Die sagen: Ja okay, kein Ding, geht. Der  
605 sagt: Ja, was ist los mit Deutschen? Und so weiter. Der, der kann nicht so gut deutsch glaube ich.  
606 Und der andere, keine Ahnung, was er zu ihm gesagt hat, ich meine 'Penner' oder ich weiß nicht  
607 genau. Ja und wie heißt das nochmal? Und wir haben das gemacht. Weißt du. Meine Freunde, die  
608 sind echt-. Weil, guck mal, ich sage dir ganz ehrlich, wir sind Menschen am Ende, ich habe dem  
609 Gott nicht gesagt, ich möchte als Syrer geboren werden oder als Deutscher oder oder oder oder.  
610 Also ich finde das persönlich, wenn jemand auf Hautfarbe oder Herkunft oder Geschlecht achtet,  
611 der hat Schaden im Kopf. Weil du kannst nichts dafür. Du bist so. Also ich meine, hast du dem  
612 Gott gesagt, ich möchte als Hannah geboren sein? Verstehst du was ich meine?  
613

614 **Speaker 1** [00:49:18] Ja.  
615

616 **Speaker 2** [00:49:18] Also von der Logik her. Was hast du dafür getan, dass du einen deutschen  
617 Pass hast? Oder stell dir vor, wir sind nicht im Jahr 2022, wir sind im Jahr 1935. Da wärst du auch  
618 Geflüchtete, so wie ich.  
619

620 **Speaker 1** [00:49:29] Ja.  
621

622 **Speaker 2** [00:49:30] Verstehst du was ich-? Das-. Damit wir eine gute und bessere Gesellschaft  
623 haben können, da müssen wir miteinander kooperieren. Und sogar, wenn ich zum Beispiel etwas

624 nicht mag. Zum Beispiel wenn wir essen und ich mag das nicht und du magst das, dann muss ich  
625 nicht sagen: Wenn du das isst, dann bist du dumm! Weißt du? Lasst die Menschen in Ruhe leben,  
626 wie sie wollen. Und zum Thema, also-, nicht offen zu sein, das heißt nicht, ich bin offen, wenn ich  
627 alles akzeptiere. Das muss so sein. Fertig. Ich meine, okay. Die Frau will das und das machen, der  
628 Mann will-. Okay. Aber das hat nichts damit zu tun, dass sie eine Frau ist. Sie ist ein Mensch, im  
629 Endeffekt, keine Frau oder kein Mann. Weißt du? Ich finde das manchmal ein bisschen doof zu  
630 denken, weil sie eine Frau ist oder ein Mann oder divers oder-. Verstehst du was ich meine?

631  
632 **Speaker 1** [00:50:29] Ja. Auf jeden Fall.

633  
634 **Speaker 2** [00:50:29] Lass die Menschen leben wie sie wollen. Schadet er dir? Schadet sie dir?  
635 Lass sie! Was willst du von ihm oder von ihr? Weißt du, egal, ob du das akzeptierst oder nicht,  
636 tolerieren musst du alles. Das geht dich nichts an, was die anderen machen. Also, so bin ich der  
637 Meinung. Ich bin nicht der Meinung: Okay, sie ist eine Frau. Warum soll ich sie bei mir anstellen?  
638 Oder er ist ein Mann. Das Thema Geschlecht finde ich auch scheiße, manchmal, weißt du? Also,  
639 ich sag dir ganz ehrlich, also ich weiß, das ist ein bisschen weit weg von deinem Thema, oder?

640  
641 **Speaker 1** [00:51:05] Ein bisschen.

642  
643 **Speaker 2** [00:51:06] Okay. Ich finde es voll schade, dass wir im Jahr 2022 sind und dass die  
644 Frauen und Männer und so weiter nicht so vom Gehalt her Gleichberechtigung haben.

645  
646 **Speaker 1** [00:51:20] Ja. Das finde ich auch schade.

647  
648 **Speaker 2** [00:51:21] Weil du erledigst vielleicht bessere arbeitest als ein Mann oder ein Mann  
649 erledigt-. Verstehst du? Das soll kein Thema sein, das Geschlecht, finde ich.

650  
651 **Speaker 1** [00:51:29] Auf jeden Fall. Das finde ich auch.

652  
653 **Speaker 2** [00:51:31] Ja, oder? Ich meine, sorry. Also ich würde es so machen, wenn die Frau  
654 also schwanger ist und so weiter. Wenn ich Arbeitgeber wäre. Ich würde ihr sagen: Geh nicht  
655 arbeiten, du bekommst dein Geld, als ob du gearbeitet hättest. Also, weil die erzieht ein Kind und  
656 das ist auch eine Arbeit. Weil wenn die Frau das nicht macht, macht das der Mann auch. Der geht  
657 auch nicht arbeiten.

658  
659 **Speaker 1** [00:52:01] Ja, ich glaube man vergisst auch, dass die Männer nur arbeiten können, weil  
660 sie die Kinder bei jemandem lassen können. Die könnten nicht arbeiten gehen, wenn die das Kind  
661 allein in die Wohnung setzen.

662  
663 **Speaker 2** [00:52:13] Ja. ja.

664  
665 **Speaker 1** [00:52:13] Aber ich habe noch zwei Fragen. Ist es okay, wenn wir die auch noch  
666 machen?

667  
668 **Speaker 2** [00:52:16] Ja. Ja. Sorry, wenn ich viel gelabert habe.

669  
670 **Speaker 1** [00:52:20] Ne, nicht schlimm. Dann quatschen wir gleich noch ein bisschen weiter,  
671 ohne Aufnahme. Ähm, genau. Also, eine Sache ist: Gibt es oder gab es auf der Arbeit, also ich  
672 würde das jetzt mal wahrscheinlich auf das große Praktikum beziehen, aber du kannst das auch  
673 auf mehrere Stellen beziehen; gab es da irgendwelche Strukturen im Umgang mit Rassismus?  
674 Also zum Beispiel Prävention, Schulungen, irgendwas?

675  
676 **Speaker 2** [00:52:41] Habe ich gar nichts-, habe ich gar nichts-, habe ich gar nichts mitbekommen.  
677 Also ich war da für vier, fünf Monate. Ne. Ne. Da habe ich-, ich habe mich bei dem Chef  
678 beschwert. Hast du gesehen, was rausgekommen ist?

679  
680 **Speaker 1** [00:52:51] Ja, der hatte das nicht so ernst genommen.

681  
682  
683  
684  
685  
686  
687  
688  
689  
690  
691  
692  
693  
694  
695  
696  
697  
698  
699  
700  
701  
702  
703  
704  
705  
706  
707  
708  
709  
710  
711  
712  
713  
714  
715  
716  
717  
718  
719  
720  
721  
722  
723  
724  
725  
726  
727  
728  
729  
730  
731  
732  
733  
734  
735  
736

**Speaker 2** [00:52:54] Ne. Ne.

**Speaker 1** [00:52:55] Du hattest auch das Wort Rassismus extra nicht angesprochen?

**Speaker 2** [00:52:57] Nein. Ich traue mich nicht. Stell dir vor, ich sage ihm: Du bist ein Rassist! Der sagt: Hä, Nein!

**Speaker 1** [00:53:05] Ja, voll. Das kann man nicht so direkt sagen, leider. Okay, genau. Und dann würde ich dich sonst noch fragen, ob du dir das irgendwie gewünscht hättest, dass es irgendwelche Strukturen gibt.

**Speaker 2** [00:53:14] Also was ich mir wünsche. Zwei Sachen. Erste Sache; dass es hier eine Anlaufstelle für Migrantinnen geben sollte, wenn sie nach Deutschland kommen, dass jemand hingehen kann und auf der Muttersprache erklärt wird; Was sind deine Rechte. Ihre Rechte hier in Deutschland. Was dürfen die machen? Das dürfen die nicht? Wie, wie das Leben in Deutschland funktioniert. Ja. Damit sie wissen, wenn jemand ihm so und so gesagt hat, damit sie verstehen können, was sie machen können oder was sie dagegen tun können. Erst mal. Zweitens: Bei jeder Stelle sollte jemand sein, Sozialarbeiterinnen, eine Frau oder ein Mann oder egal wie-. Wenn andere Menschen Probleme haben, dann muss man mit denen besprechen. Ich erkläre dir das kurz. Wenn ich zum Beispiel, egal wo, arbeiten gehe, als Mann oder als Frau oder egal, dann gehe ich arbeiten und habe Probleme bei der Arbeit, weil sie mich immer rassistisch behandeln. Also nicht im Sinne von Soziale Arbeit, sondern woanders. Baustelle, egal wo.

**Speaker 1** [00:54:45] Aber auch bei Sozialer Arbeit?

**Speaker 2** [00:54:45] Zum Beispiel. Ja. Genau. Und ich kann nicht so gut Deutsch. Ne? Was soll ich denn machen? Weißt du? Ich habe null Kontakt mit Menschen, mit Deutschen. Erstmal, weil ich 8 Stunden arbeiten muss. Und dann habe ich vielleicht eine Frau, eine Freundin, Kinder und ich habe keine Zeit, mit Menschen zu reden. Aber wenn jemand da arbeitet und da kann ich mich bei ihm beschweren, der kann das weiterleiten und das für mich machen. Verstehst du? Ich habe das Gefühl, es gibt viele Menschen, die hier seit Jahren in Deutschland leben. Die haben null Ahnung, wie das Leben hier funktioniert. Warum? Weil, die haben nicht die Möglichkeit, was zu melden oder mit jemandem darüber zu reden, weil die vielleicht nicht gut Deutsch können. Und die können nichts dafür. Also ich habe Menschen hier getroffen, die sind seit 40 Jahren hier und können nicht so gut deutsch. Die sagen: Ja, warum können die nicht so gut deutsch? Ja normal Bruder. Der geht acht Stunden arbeiten, der bekommt kein Geld und Leistungen und so weiter und so weiter. Verstehst du was ich meine? Und es entsteht ein Problem. Weißt du, du musst den ausbilden. Also das Jobcenter, weißt du, was das mit einem Freund von mir gemacht hat? Nein? Soll ich dir das er-. Nein. Hat das mit Sozialarbeit zu tun, oder nicht?

**Speaker 1** [00:55:49] Also kannst du mir das vielleicht gleich noch mal erzählen.

**Speaker 2** [00:55:52] Ja.

**Speaker 1** [00:55:53] Aber ich wollte jetzt nochmal einfach darauf hinaus-. Quasi in deiner Rolle als Sozialarbeiter oder in deinen Jobs oder Praktika, die mit Sozialarbeit zu tun haben-. Du hast gesagt, du konntest das nicht so gut ansprechen oder da sind rassistische Sachen gegenüber dir passiert. Was würdest du dir wünschen? Also als Person, als Sozialarbeiter?

**Speaker 2** [00:56:17] Ich würde mir wünschen, vielleicht, dass es eine Stelle gibt oder ein Gespräch, jeden Monat oder jede zwei Monate oder drei Monate, das anonym ist, mit einem Leiter oder Leiterin, wo man sich richtig beschweren kann und was man bekommen kann. Also Ergebnisse. Verstehst du was ich meine? Also nicht nur einfach: Okay, ich habe es dir gesagt, fertig. Ja.

737 **Speaker 1** [00:56:43] Weil du meintest auch, es ist schwierig irgendwie so Rassismus  
738 anzusprechen.  
739

740 **Speaker 2** [00:56:47] Ne. Kannst du nicht. Stell dir vor. Wie kann ich zu einer Frau oder zu einem  
741 Mann sagen: 'Sorry, du bist Rassist!?' Wie?  
742

743 **Speaker 1** [00:57:01] Genau. Also bei euch auf der Arbeit oder so gab es keine Schulungen oder  
744 sowas?  
745

746 **Speaker 2** [00:57:05] Ich habe nichts gesehen. Also vier, fünf Monate habe ich nichts gesehen. Ich  
747 glaube nicht. Also ich habe einmal glaube ich gehört, an der Hochschule wird etwas angeboten,  
748 und meine Anleiterin muss hin gehen, glaube ich, mit Migrationssachen. Aber zum Thema  
749 Rassismus, soweit ich weiß nicht.  
750

751 **Speaker 1** [00:57:23] Das heißt, also, wenn ich jetzt noch mal nachfragen darf, deine Anleitung  
752 oder Kollegen oder Chef, die kennen sich auch nicht so viel mit dem Thema Rassismus aus?  
753

754 **Speaker 2** [00:57:31] Nee, nee, nee, nee, nee. Null. Und die haben nichts mit Menschen zu tun  
755 gehabt. Ich glaube, guck mal, damit du mit Menschen gut umgehen kannst, du musst wissen, wie  
756 ihre Kultur ist. Also wie kann ich wissen-, zum Beispiel; wenn ich nur mit Türken arbeite, dann  
757 muss ich mich ein bisschen erkundigen. Wenn ich mit Arabern, mit Deutschen- ich muss wissen,  
758 was für eine Kultur die haben, zum Beispiel, weißt du. Weil du arbeitest in einer Migrationsstelle,  
759 dann musst du wissen, es muss Schulungen geben für Sozialarbeiterinnen. Dass denen ein  
760 bisschen erklärt wird, wie in Syrien abgeht, wie in Spanien, wie in Italien, wie, wie, wie, wie und so  
761 weiter, damit die in der Zukunft viele Probleme vermeiden können. Weißt du? Ich sage nicht alle  
762 Syrer sind Propheten. Normal. Es gibt schlechte Menschen, das kannst du nicht-, ich kann nicht  
763 pauschalisieren, aber es gibt immer nett und schlecht. Weißt du? Aber als Sozialarbeiter, damit die  
764 das vermeiden, also ich meine normal als Mitarbeiter, würde ich sagen, die sollen eine Stelle- eine  
765 Anlaufstelle machen, wo man das halt melden kann. Nicht nur Antidiskriminierungsstelle. Und das  
766 Problem ist der Papierkram und Bürokratie. Warum melde ich gar nichts? Ich habe keinen Bock  
767 drauf Briefe zu schreiben.  
768

769 **Speaker 1** [00:58:54] Ja das ist so eine große Hürde.  
770

771 **Speaker 2** [00:58:55] Ja, da soll einfach jemand dort arbeiten, der ist-, der macht jeden Monat  
772 oder alle zwei drei Monate ein Seminar. Die sollen das anbieten. Und da müssen alle dran  
773 teilnehmen, nicht nur im Bereich Sozialarbeit, sondern Elektrotechnik, Maschinenbau und so  
774 weiter. Und das soll nicht Wahlfach sein, aber Pflichtfach, damit die Menschen wissen. Okay, ich  
775 habe viele Freunde die IT und so weiter studieren und so, wenn ich mit denen darüber rede, die  
776 lachen mich aus. Die sagen: Junge lass uns! Die wissen nicht. Und es soll auch-, also die  
777 Seminare müssen angeboten werden und als Pflichtfächer, damit die Menschen damit  
778 aufwachsen, dass wir das Problem haben und die das Problem wahrnehmen. Weil viele Menschen  
779 nehmen das Problem nicht wahr, und sagen: Pf, Okay.  
780

781 **Speaker 1** [00:59:48] Ja das glaube ich auch.  
782

783 **Speaker 2** [00:59:48] Ja. Und sogar ich-. Also ein kleines Beispiel; Ich wollte-, wie heißt das noch  
784 mal? Das hat mir richtig persönlich wehgetan. Ich war einmal auf der Straße, und da kam einer zu  
785 mir, der sagte-, ja, die verteilen Zigaretten, ne und der ist hier geboren und aufgewachsen ich  
786 glaube, der ist Türke oder Araber und er hat mit mir auf Deutsch geredet. Weißt du was er mir  
787 gesagt hat? Ich habe gesagt: Nein, nein ich will diese Packung nicht. Er sagt: Glaub mir, ich will dir  
788 garnichts andrehen. Er hat so seine Haare angefasst und gesagt: Meine Haare sind so wie deine  
789 Haare. Stell dir vor, ist das nicht schmerzhaft? Weil ich habe ihm gesagt: Normal, egal, wenn ich  
790 Deutscher sogar wäre. Was hat er erlebt, damit er dieses Wort gesagt hat? Weißt du?  
791

792 **Speaker 1** [01:00:35] Ja.  
793

794 **Speaker 2** [01:00:36] Also, ich weiß nicht. Also das wars, also, ich meine.

795

796 **Speaker 1** [01:00:40] Okay, dann habe ich nur noch eine Frage. Ob du einmal noch  
797 zusammenfassen kannst, kurz; Wie würdest du Rassismus definieren oder beschreiben?

798

799 **Speaker 2** [01:00:53] Also Rassismus würde ich so definieren oder beschreiben. (-). Dass die  
800 Menschen-. Guck mal. Erst mal lernt das Kind von seinem Vater und Mutter, bevor er in der  
801 Gesellschaft hingeht. Ein kleines Beispiel; im Kindergarten, wo ich war, kam ein Mädchen zu mir,  
802 ein kleines Mädchen, vier fünf Jahre alt, sie meinte zu mir: Ja, Zein, ich möchte mit ihm nicht  
803 spielen! Ich sage: Warum? Sie sagt: Er ist ein Flüchtlingsjunge, der kann kein Deutsch. Ja, ja, ja.  
804 Derselbe Kindergarten, wo ich war. Und ich habe ihr gesagt: Ja normal, also das ist gut, der kann  
805 andere Sprachen und und und, und du kannst von ihm lernen. Ich habe versucht mit ihr zu  
806 arbeiten und am Ende, sie hat mit ihm gespielt. Ich konnte das Thema mit der Anleitung nicht  
807 besprechen, weil ich schon mal mit der Anleitung gesprochen habe. Sorry, ich habe das  
808 vergessen, im Kindergarten, und da kam die Frau, die mich immer nach Erdoğan gefragt hat und  
809 die meinte zu mir: [macht unfreundliche Stimme nach] 'Das ist meine Art!' Und ich konnte nicht so  
810 gut deutsch. Ich dachte: Was Art? Was bedeutet Art? Weiß ich nicht. [lacht]. Weißt du? Und dann  
811 habe ich daran gearbeitet. Also, was ich genau mir wünsche, also Rassismus, wie ich Rassismus  
812 definiere; die Menschen, leider, sind damit aufgewachsen. Warum? Weil, es wird nicht-. Ehh, also  
813 es wird thematisiert. Finde ich gut. Aber ich finde das nur, wenn die Menschen Sozialarbeit und so  
814 weiter studieren. Also diese Fächer. Andere Fächern kennen sich damit null aus. Also soweit ich  
815 weiß. Ich habe viele Freunde, die was anderes studieren, sogar Deutsche, die kennen sich damit  
816 null aus. Und also Rassismus kommt halt, dass die Menschen daran glauben, dass Gott bei denen  
817 was extra gemacht hat, oder-. Verstehst du was ich meine? So würde ich das wahrnehmen. Und  
818 nach dem Prinzip arbeiten die; 'ich bin besser als du, weil ich Deutscher bin oder Syrer oder  
819 irgendwas.' Das können wir abbauen, indem wir mehr darüber reden und mehr-. Es gibt auch  
820 Menschen, also, die gegen Frauen Rassisten sind. Frauenfeindlichkeit. Viele Menschen. Ja,  
821 Sexismus: Sie ist eine Frau! Ja, warum? Weil er das zu Hause gelernt hat. Aber wenn du ihm in  
822 der Schule oder irgendwo was bringst-. Weißt du? Die Wohnung ist die erste Stelle. Und  
823 Rassismus, das gibt es hier in Deutschland seit Jahrhunderten, von der Geschichte her und so  
824 weiter und so weiter. Ja und ich würde so sagen: Rassen gibt es nicht, von mir aus. Also ich würde  
825 das sagen, weil wir sind im Endeffekt alle Menschen und der Gott macht nicht extra bei dem oder  
826 bei-, sage ich mal. Wir sind nur normale Menschen. Und die Menschen, die daran glauben, dass  
827 es das gibt uns so weiter. Wir müssen versuchen, die nicht zu bestrafen, nur ihnen zu sagen  
828 warum, weißt du und erklären. Weil Strafe-. Wir sollen es so machen-. Also ich würde das machen.  
829 Wir sollen es so machen; nicht dafür sorgen, dass die Menschen bestraft werden, nur bestraft  
830 werden. Nein! Wir müssen ihnen sagen, warum das falsch ist! Weil, wenn wir es ihm erklären,  
831 dann versteht er das. Hat er später ein Kind, erklärt er ihm das. Aber wenn wir ihn nur bestrafen,  
832 weißt du was ich meine? Dann, okay, hast du ihn bestraft. Dann animiert er sein Kind. Sein Kind  
833 wird wie er oder sie. Verstehst du?

834

835 **Speaker 1** [01:04:27] Ja voll. Okay, gut. Dann war das, also, eigentlich von meinen Fragen her  
836 alles. Das Einzige ist, ob du vielleicht noch irgendwas sagen willst oder irgendwas ergänzen willst,  
837 was noch nicht vorkam von deiner Seite.

838

839 **Speaker 2** [01:04:41] Also, ich weiß nicht. Ich hoffe, dass ich alle deine Fragen gut beantwortet  
840 habe, oder so. Weiß ich nicht. Und also zuletzt wollte ich nur etwas sagen, wie ich dir gesagt habe;  
841 dass es mehr Stellen geben würde, die anderen Menschen erklären-. Also, ich meine, eine Stelle  
842 soll immer sein, in jeder Branche, die das Thema bekämpft, Rassismus und Sexismus und so  
843 weiter. Ansonsten werden wir immer runterschlucken, also normale Menschen oder irgendwie.  
844 Und irgendwann wird es vielleicht, leider, Krieg geben. Weil die Menschen im Endeffekt sagen: Du  
845 bist so, du bist so, du bist-. Also es soll in der Schule mehr-, Uni, Arbeit-. Und es soll einen Tag  
846 freigeben in jeder Firma, also das ist mein Traum, dass die einen Tag frei machen im Monat oder  
847 alle zwei Monate, drei Monate und jemand macht eine Veranstaltung und die Mitarbeiter kommen.  
848 Weißt du zum Beispiel im Lagerbereich, weil die Menschen, die würden, ja-, ich habe dir das nicht  
849 erzählt, weil beim Kurierdienst-X, ein Junge hat zu mir gesagt: Alle Flüchtlinge sind Vergewaltiger  
850 und Mörder! Und ich habe ihm gesagt: Max, guck mich an, ich bin auch geflüchtet! Er sagt: Nein,

851 du lügst! Ich sage: Was? Der sagt: Flüchtlinge dürfen nicht studieren. Flüchtlinge dürfen so und so.  
852 Und er sagt: Aber du bist keiner von denen. Dann habe ich gesagt: Okay. Ich bin keiner von  
853 denen. Wir sind neun Mitarbeiter, sieben aus Syrien? Er sagt: Nein! Ich sage: Ja alle-. Weißt du?  
854 Ich sage: Max, das ist gut für dich, dass die anderen kein Deutsch können. Ansonsten, du weißt,  
855 was passiert, wenn du zu jemandem sagst, du bist Vergewaltiger und du bist ein Mörder und und  
856 und und und und. Ich habe gesagt, du musst deine Klappe halten. Also das geht nicht. Und der  
857 sagt: Nicht alle, nicht die, nur die die beim Jobcenter gemeldet sind. Und ich glaube, der hat  
858 Migrationshintergrund und so. Ich habe dir-. Also ich wurde mehr von Menschen mit  
859 Migrationshintergrund rassistisch behandelt als von Menschen ohne Migrationshintergrund. Mehr-,  
860 mehrere Araber haben zu mir gesagt: Was hast du in Deutschland zu suchen, Merkel zahlt alles.  
861 Und ich sage: Ja normal, Merkel ist Mama Merkel, die soll alles zahlen.

862  
863 **Speaker 1** [01:07:00] Ja, krass.

864  
865 **Speaker 2** [01:07:02] Ja also ich bin-, also von meiner Seite aus, ich bin fertig und ich bedanke  
866 mich bei dir. Es tut mir so leid, dass ich viel gelabert habe. Du musst viel schreiben und so weiter.

867  
868 **Speaker 1** [01:07:14] Alles gut. Also das Schreiben werde ich schon machen. Aber ich fand auch  
869 viele Sachen, die du gesagt hast, sehr gut und interessant und die werde ich bestimmt benutzen  
870 können. Also danke dir, dass du mitgemacht hast.

871  
872 **Speaker 2** [01:07:26] Danke dir, für die Nettigkeit. [lacht].

873  
874 **Speaker 1** [01:07:27] [lacht]. Dann mache ich jetzt die Aufnahme aus.

## **vii. Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit versichere ich, dass ich meine Bachelor-Thesis zum Thema:

„Wahrnehmung von & Umgang mit Rassismus im Arbeitsalltag von Sozialarbeiter\*innen of Color“

selbstständig verfasst und keine anderen Hilfsmittel, als die angegebenen benutzt habe. Alle Stellen, die von Autor\*innen wörtlich oder sinngemäß übernommen sind, habe ich durch Angabe von Quellen als Zitat kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher weder in Teilen noch insgesamt einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Düsseldorf, 29.11.2022

---

Unterschrift/ Vorname Name

THESIS AM  
FACHBEREICH SOZIAL- UND  
KULTURWISSENSCHAFTEN  
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF