

## „Rassismus zeigt sich individuell, institutionell und strukturell“

*Im Rahmen der am FGZ angesiedelten [InRa-Studie](#) „[Institutionen & Rassismus](#)“ analysierten Wissenschaftler:innen in 23 Einzelprojekten institutionelle Wissensbestände, deren Tradierung und wie sich diese im Handeln von Behörden niederschlagen können. Im Gespräch erläutern Prof. Dr. Gert Pickel, Leiter der InRa-Gesamtstudie, und Prof. Dr. Holger Lengfeld, Leiter der InRa-Beschäftigtenbefragung, zentrale Ergebnisse.*

### **Forschung zu Rassismus gibt es viel. Was ist das Besondere an Ihrer Studie?**

**Gert Pickel:** Die Besonderheit der InRa-Studie liegt darin, dass sie Rassismus in Institutionen nicht aus einer einzelnen Perspektive untersucht, sondern aus fünf sich ergänzenden Blickrichtungen: die Einstellungen von Beschäftigten in Bundesbehörden, die Erfahrungen rassistisch diskriminierter Personen, die Weitergabe rassistischer Deutungsmuster über Routinen und Alltagswissen in Behörden, die Wirksamkeit bestehender Beschwerdemöglichkeiten sowie die historische und internationale Einordnung von Wissensbeständen und Diskursen über Rassismus. Wir haben Rassismus in Institutionen mit dem gesamten Methodenspektrum untersucht, das den Sozial- und Geisteswissenschaften zur Verfügung steht und zudem unterschiedliche im Prozess der rassistischen Diskriminierung Beteiligte beobachtet, befragt, begleitet und hinterfragt. Nur diese methodische Vielfalt kann unseres Erachtens der Vielschichtigkeit des Phänomens gerecht werden.

### **Gab es Ergebnisse, die Sie besonders überrascht haben?**

**Gert Pickel:** Nicht unbedingt überraschend, aber doch erstaunlich eindeutig fand ich die Ergebnisse einer Onlinebefragung unter Muslim:innen. Diese ergab, dass 80 Prozent der Befragten Diskriminierungserfahrungen in Behörden gemacht haben. 40 bis 50 Prozent gaben an, Diskriminierung konkret in Jobcentern, Sozial- und Ausländerbehörden erfahren zu haben. Rassismus zeigte sich dabei in individuellen Einstellungen einzelner Mitarbeitender, in behördlichen Praktiken und Ermessensspielräumen sowie im Umgang mit Beschwerden – also auf allen drei Ebenen: individuell, institutionell und strukturell. Diese Ergebnisse wiegen umso schwerer, als der Zugang zu den Behörden für uns teilweise mit erheblichen Hürden verbunden war und nur dort gelang, wo die Bereitschaft zur Mitwirkung an der Forschung bestand. Diese – und das ist ebenfalls ein Ergebnis unserer Studie – ist in Deutschland sehr unterschiedlich verteilt. Zusammen mit dem Befund der starken regionalen Kontextabhängigkeit von institutionellem Rassismus macht dies deutlich, dass man sensibel und überlegt mit rassistischer Diskriminierung umgehen kann, manche sich aber – auch aus ideologischen Gründen – dagegen sperren. Wichtig aber ist, dass selbst

unter diesen Bedingungen – in grundsätzlich kooperationsbereiten Institutionen – rassistische Diskriminierung nachweisbar ist.

**Sie sprechen im Bericht davon, dass rassistische Diskriminierung kein Einzelfall, sondern ein strukturelles Risiko sei. Was unterscheidet dieses strukturelle Verständnis konkret von individuellen Vorurteilen einzelner Beschäftigter – und welche Beispiele aus der Studie machen diesen Unterschied besonders deutlich?**

**Gert Pickel:** Ein strukturelles Risiko drückt sich in einer systematischen Ungleichbehandlung verschiedener Gruppen aus. Zum Beispiel, wenn Sinti:zze und Rom:nja oder auch Muslim:innen Leistungen verwehrt werden, während andere Bürger:innen diese Leistungen bekommen. Beim institutionellen Rassismus ist ein wichtiges Element die Behördenkultur. Wenn ältere Mitarbeiter:innen jüngeren Mitarbeiter:innen erzählen, dass man Sinti:zze und Rom:nja nie trauen kann oder man von Muslim:innen immer zusätzliche Unterlagen vorlegen lassen solle, weil dies Standard in der Behörde ist, dann hat das strukturelle Aspekte. Dies drückt sich auch im Fehlen von klar ausgewiesenen Beschwerdemöglichkeiten oder einem fehlenden Leitbild gegen Diskriminierung aus.

**Die InRa-Beschäftigtenbefragung – ein Teilprojekt der Gesamtstudie – hat ergeben, dass das Ausmaß der diskriminierenden Einstellungen der Beschäftigten in den Behörden durchschnittlich im unteren Drittel der Messskala liegt. Heißt das, es gibt aus Ihrer Sicht kein Rassismusproblem im öffentlichen Dienst?**

**Holger Lengfeld:** Die Antwort hängt von der Sichtweise ab. Was wir mit unseren Analysen zeigen können, ist, dass die Beschäftigten der vier untersuchten Behörden (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bundesagentur für Arbeit, Zoll und Bundespolizei) sich im Ausmaß diskriminierender Einstellungen nur wenig von der Gesamtbevölkerung unterscheiden. Also ist es nicht schlimmer, aber auch nicht besser. Wenn man auf dem Standpunkt steht, dass niemand im öffentlichen Dienst Vorurteile gegenüber bestimmten Gruppen der Bevölkerung haben sollte, wird man folglich von unserem Ergebnis enttäuscht sein. Wenn man aber annimmt, dass Bundesbeschäftigte aus der Mitte der Gesellschaft kommen, wird man das Befragungsergebnis anders bewerten. Welche Bewertung die richtige ist, können wir wissenschaftlich nicht klären. Klar ist: Beide haben einen Punkt, an dem man gesellschaftlich ansetzen sollte.

**Einige der untersuchten Behörden haben sich kritisch zu den Ergebnissen geäußert und dabei u.a. auf den geringen Rücklauf in den Befragungen verwiesen. Wie reagieren Sie auf den Vorwurf, die Studie zeichne ein verzerrtes Bild?**

**Holger Lengfeld:** Die Stellungnahmen zweier Behörden versuchen, unsere Ergebnisse in einem unsicheren Licht erscheinen zu lassen. Das verwundert mich. Wir haben mit Unterstützung der Leitungen aller Behörden viel Informationsarbeit betrieben, Leitungen, Personalräte und Datenschützer eingebunden, den Fragebogen und die Durchführung der Befragung sorgsam geplant, Reminder während der Befragungen

verschickt und Ex-Post-Gewichtungen zur Anpassung des Rücklaufs an die Grundgesamtheiten vorgenommen. Alles nach Lehrbuch und basierend auf umfassender Erfahrung. Die realisierten Teilnahmequoten sind deshalb auch zufriedenstellend, auch bei der Bundespolizei, denn die meisten Polizistinnen und Polizisten haben ja keinen eigenen Dienstrechner, die sind viel unterwegs und haben wenig Zeit für so eine Umfrage. Beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge haben wir eine Vollerhebung durchgeführt, was immer der Königsweg bei Beschäftigtenbefragungen ist. Die Bundespolizei hat uns das nicht erlaubt, weshalb wir eine sorgfältig konzipierte Zufallsauswahl von Dienststellen getroffen haben. Natürlich gibt es in allen Befragungen immer Fehlerquellen, aber ich kann nicht sehen, warum die in unserem Fall riesengroß sein sollen. Ich hätte mir vielmehr gewünscht, dass sich die genannten Behörden mit den inhaltlichen Ergebnissen auseinandersetzen. Vielleicht tun sie das ja noch, wenn sie unsere [separat veröffentlichte Studie](#) mit allen Details lesen.

**Das Team der Beschäftigtenbefragung hat sich auch mit den Unterschieden zwischen den Behörden im Ausmaß ethnischer Diskriminierung beschäftigt. Welche wichtigen Faktoren sind hier maßgeblich?**

**Holger Lengfeld:** Wir haben in unserer Untersuchung vier Behörden, die grundverschiedene Aufgaben haben. Zwei davon, Bundespolizei und Zoll, bezeichnen wir als Kontrollorganisationen. Sie haben die Aufgabe, die Einhaltung der öffentlichen Ordnung sicherzustellen. Dabei kommen die Beschäftigten immer wieder in angespannte Situationen im Kontakt mit ausländischen Staatsbürger:innen – etwa wenn sie Grenzkontrollen durchführen oder Verstöße gegen Zollbestimmungen ahnden. Wir haben festgestellt, dass diese Kontakte zu den Kontrollierten häufig als belastend und negativ erlebt werden, denn zwischen Kontrollierenden und Kontrollierten gibt es oftmals Spannungen. Diese Erfahrung bei der Berufsausübung kann Vorurteile verstärken. Im Unterschied dazu ermöglichen die anderen beiden Behörden, die Bundesagentur für Arbeit und das BAMF, für einen größeren Teil der Antragsteller:innen Leistungen, die diese beantragen. Hier haben wir viel häufiger positive Kontakte zwischen den Beschäftigten und den Antragsteller:innen festgestellt und zugleich ein niedrigeres Niveau an Vorurteilen. Kurz gesagt: Die Art der Aufgabe einer Behörde kann Auswirkungen auf das Niveau der Vorurteile haben – besonders, wenn die Mehrzahl der Beschäftigten einer Behörde ähnliche Erfahrungen macht.

**Eine Ihrer zentralen Empfehlungen ist die Ausweitung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auf das Verhältnis zwischen Staat und Bürger:innen. Angesichts der teils sensiblen sicherheits- und verwaltungspolitischen Bereiche: Wie realistisch ist diese Reform – und was entgegenen Sie Behörden, die eine Überregulierung oder Einschränkung ihrer Handlungsfähigkeit befürchten?**

**Gert Pickel:** Tatsächlich sind die Reaktionen unterschiedlich. Verweisen die einen auf Überlastung und die erwähnten Einschränkungen, nehmen andere diese Kritik auf. So

wurde uns auch gesagt, dass man in einer postmigrantischen Gesellschaft als Institution offen für Menschen mit Migrationshintergrund sein muss – einerseits aus normativen Gründen, andererseits aber auch aufgrund des drohenden Mangels an Arbeitskräften. Inwieweit solche Reformen durchgeführt werden, Leitbilder oder auch Meldestellen etabliert werden, hängt nicht zuletzt von den Leitungspersonen in den Behörden ab. Setzen diese sich mit Maßnahmen gegen Rassismus ein, dann wird sich das in der Behörde ausbreiten. Zudem muss aber auch der Gesetzgeber signalisieren, etwas gegen rassistische Diskriminierung unternehmen zu wollen. Man muss Rassismus als Rassismus erkennen und auch verstehen, dass es sich nicht um eine individuelle Befindlichkeit von Bürger:innen handelt, sondern um strukturelle und institutionelle Probleme und um einen Verstoß gegen die Gleichstellungsnorm.

*Interview: Sarah Lempp*

**Empfohlene Zitierweise:** Lempp, Sarah. 2026. „Rassismus zeigt sich individuell, institutionell und strukturell.“ Interview mit Gert Pickel und Holger Lengfeld. Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt, 20. Februar 2026, <https://fgz-risc.de/news/rassismus-zeigt-sich-individuell-institutionell-und-strukturell/>.