



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Nikolai Huke

Psychische Belastung durch Rassismus in der Arbeitswelt

ZÖSS
ZENTRUM FÜR ÖKONOMISCHE
UND SOZIOLOGISCHE STUDIEN

ZÖSS-Discussion Papers
ISSN 1868-4947/118
Discussion Papers
Hamburg 2025

Psychische Belastung durch Rassismus in der Arbeitswelt

Nikolai Huke

Discussion Paper

ISSN 1868-4947/118

Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien

Universität Hamburg

Juni 2025

Impressum:

Die Discussion Papers werden vom Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien veröffentlicht. Sie umfassen Beiträge von am Fachbereich Sozialökonomie Lehrenden, NachwuchswissenschaftlerInnen sowie Gast-ReferentInnen zu transdisziplinären Fragestellungen.

Herausgeber/Redaktion:

Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS)

rouven.reinke@uni-hamburg.de

Universität Hamburg

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Fachbereich Sozialökonomie

Welckerstr. 8

20354 Hamburg

1. Einleitung

Rassismus in Deutschland und seine Folgen werden bisher sowohl in der Arbeitssoziologie als auch in der Forschung zu psychischer Gesundheit nur selten berücksichtigt (Huke 2023; Yeboah 2017; Saad 2022: 50). Vorliegende Studien deuten darauf hin, dass Rassismus die Arbeitswelt als verdecktes Strukturprinzip prägt (Birke 2022; Bluhm et al. 2021; Huke 2023; Huke/Schmidt 2019) und dass rassistische Diskriminierung in Deutschland – auch in betrieblichen Handlungskontexten und auf dem Arbeitsmarkt – ein alltägliches Phänomen ist (Huke 2020, 2023; Ritter 2024). Alltagsrassismus umfasst dabei subtile Formen der Ausgrenzung, offene Diskriminierung und physische Gewalt (Yeboah 2017: 147), er zeigt sich „in Form alltäglicher Mikroaggressionen [und reicht] bis hin zu außergewöhnlich belastenden Ereignissen mit potenziell traumatisierender Auswirkung“ (Kluge et al. 2020: 1019). Verbindendes Element rassistischer Praktiken ist, dass sie auf einen systematischen sozialen Ausschluss und/oder eine hierarchische Unterordnung derjenigen zielen, die über rassistische Diskurse zu ‚Anderen‘ gemacht werden (Yeboah 2017: 148; Khoury 2022: 4). In der Gesundheitsforschung dokumentieren Studien, dass Rassismus „Menschen in allen Dimensionen von Gesundheit [beeinträchtigt]: bio-medizinisch, psychologisch und sozial. Denn der beinahe andauernde Stress, der aus rassistischer Diskriminierung folgt, ist stark krankheitsfördernd“ (Saad 2022: 50).

Auf Grundlage einer explorativen Fachkräftebefragung über einen Online-Fragebogen bietet der vorliegende Artikel empirische Einblicke zu den Fragen, wie Rassismus die Arbeitswelt in Deutschland prägt; welche Schwierigkeiten für Betroffene bestehen, Rassismus in der Arbeitswelt zu thematisieren und mit welchen psychischen Belastungen Rassismus in der Arbeitswelt verbunden sein kann. Ausgehend von den Befunden werden abschließend Desiderata für die weitere Forschung skizziert.

2. Forschungsstand

Stress entsteht, so zeigt die Stressforschung, insbesondere dann, wenn ein Ereignis als bedrohlich wahrgenommen wird und gleichzeitig die eigenen Ressourcen, um den Stressreiz zu bewältigen, als unzureichend eingeschätzt werden (Khoury 2022: 6). Stress wird insbesondere dann zu psychischer Belastung, wenn er lange anhält, wenn Ereignisse „mehrdeutig, negativ, unvorhersehbar und unkontrollierbar [sind]“ (Carter 2007: 25, Übers. d. Verf.), wenn „sich zahlreiche kleine Ereignisse addieren“ (Yeboah 2017: 151) und einen „kumulativen Schaden“ (Carter 2007: 26, Übers. d. Verf.) anrichten, und/oder wenn Konflikte zentrale Rollen des eigenen Lebens betreffen, hierzu zählt etwa die Erwerbsarbeit (Carter 2007: 25–26).

Rassismuskritische Forschungsarbeiten machen sichtbar, dass diese Faktoren bei rassistischer Diskriminierung häufig gegeben sind (Yeboah 2017; Huke 2020, 2022a, 2022b), nicht zuletzt weil Rassismus „in allen Aspekten des [...] Lebens endemisch und tief verwurzelt [ist]“ (Carter 2007: 13, Übers. d. Verf.) und auf situativ nur begrenzt beeinflussbaren „gesellschaftlichen Dominanzverhältnissen [...] [und] Machtasymmetrien [basiert]“ (Lerch 2011: 9; vgl. auch Huke 2022b). Rassismus bedingt in der Folge einen psychisch belastenden „alltägliche[n] [...] Stress-Zustand“ (Saad 2022: 53).

Wie Franklin et al. (2006) zeigen, ist für Rassismus charakteristisch, dass sich Betroffene rassistischer Mikroaggressionen nicht darauf verlassen können, mit ihren Erfahrungen gehört und ernst genommen zu werden. So lässt sich etwa in Deutschland eine ausgeprägte „Dethe-matisierung von Rassismus“ (Khoury 2022: 16) beobachten, die von El-Tayeb (2020: 114) tref-fend als „Rassismusamnesie“ beschrieben wird. Das Gefühl, dass die eigene Diskriminierungs- und Gewalterfahrung von anderen nicht bestätigt wird, sondern „abgesprochen, verleugnet und verharmlost“ (Khoury 2022: 13) wird, verstärkt systematisch den Stress für die Betroffen-ten (Franklin u.a. 2006, 14-15). Franklin et al. (2006: 13) bezeichnen dies als „Unsichtbarkeits-syndrom“. In der Folge kann es zu Traumata und emotionalem Burnout kommen (Franklin et al. 2006: 14; Saad 2022: 52). Smith et al. (2011: 64) skizzieren, dass auch individualisierte me-ritokratische Versprechen, wie sie die Arbeitswelt prägen, zu einer entsprechenden Unsicht-barkeit beitragen, da sie gesellschaftliche Macht- und Ungleichheitsverhältnisse ausblenden und Verantwortung auf das Individuum verlagern.

Wie Yeboah (2017: 152–153) an empirischen Beispielen – vor allem aus der Arbeitswelt – zeigt, kann Alltagsrassismus für Betroffene dadurch mit einem

„andauernden Energieverbrauch [...] [verbunden sein]. Energie, die für Familie, Schule, Studium, Sport, Arbeit, Freundschaft, gesellschaftliches Engagement, Kreativität usw. fehlt. Die Kraft für die vielen Aktivitäten des Lebens ist drastisch reduziert oder fehlt gänzlich. Persönliche Ziele werden aufgegeben, Karrierepläne geändert oder gar ge-strichen, Beziehungen beendet, Familien verlassen und vieles mehr, was sonst als per-sönliches Versagen gedeutet wird.“ (Yeboah 2017: 153; vgl. auch Franklin et al. 2006: 13; Smith et al. 2011: 65–66)

Smith u.a. (2011) charakterisieren dies als „racial battle fatigue“. Für die Arbeitswelt sind die möglichen Konsequenzen gravierend: Psychische Belastungen und Energieverbrauch infolge von Rassismus sowie potenzielle Folgeerkrankungen können grundlegend die Fähigkeit beein-flussen, produktiv zu arbeiten und die eigenen Kompetenzen auszuschöpfen (Yeboah 2017: 143).

3. Methodik

Der vorliegende Artikel basiert auf einer explorativen Befragung von Fachkräften, die im Rah-men eines Fachtags zum Thema „Rassismus in der Arbeitswelt“ an der Universität Hamburg im November 2024 durchgeführt wurde. Die Datenerhebung erfolgte anonymisiert mittels ei-nes Online-Fragebogens, der an die angemeldeten Teilnehmenden des Fachtags über das Tool Limesurvey versendet wurde.¹ Die Teilnehmenden erhielten Zugangscodes, um zu gewähr-leisten, dass nur eine einmalige Teilnahme pro Teilnehmer:in des Fachtags möglich war. Ins-gesamt waren 197 Fachkräfte angemeldet, von denen 155 den Fragebogen ausgefüllt haben, was einer Rücklaufquote von etwa 79% entspricht.

Der Fragebogen umfasste sowohl geschlossene als auch offene Fragen. Die ersten beiden Fra-gen boten Antwortmöglichkeiten zur Auswahl, während für vier weitere Fragen

¹ Konzipiert und technisch umgesetzt wurde die Umfrage maßgeblich von Sarah Tews.

Freitextantworten formuliert werden konnten. Zentrale Themen des Fragebogens waren die beruflichen Tätigkeitsbereiche der Teilnehmenden, ihre Wahrnehmungen rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt, exemplarische Fallbeispiele sowie subjektive Einschätzungen zu Folgen von Rassismus für Betroffene. Die Freitextantworten wurden offen kodiert, um gemeinsame Muster und Themen in den Aussagen der Teilnehmenden zu identifizieren. Forschungsleitend war dabei die innerhalb der Grounded Theory von Belfrage und Hauf (2017) vorgeschlagene „kritische“ methodische Perspektive, die den Forschungsprozess als konstanten Dialog zwischen bestehenden Theorien und Konzepten und dem empirischen Material begreift (Belfrage/Hauf 2017: 260). Die statistischen Daten zu Berufen und den Häufigkeiten, mit denen Rassismus in der Arbeitswelt im beruflichen Kontext der Befragten auftritt, wurden deskriptiv aufgearbeitet.

Die explorative Befragung bietet Einblicke in die Wahrnehmung von Rassismus in der Arbeitswelt aus Sicht der befragten Fachkräfte. Sie ermöglicht es, Erscheinungsformen und die damit einhergehenden psychischen Belastungen exemplarisch zu illustrieren. Dennoch sind einige methodische Einschränkungen zu beachten:

- Nicht-Repräsentativität: Da für die Teilnehmer des Fachtags ein grundlegendes Interesse am Thema Rassismus in der Arbeitswelt kennzeichnend ist, ist die Untersuchung nicht repräsentativ. Die Ergebnisse spiegeln ein sensibilisiertes Publikum wider.
- Selbstselektion: Die Teilnahme am Fachtag und der Umfrage erfolgte aus eigener Motivation der Teilnehmenden heraus, was zu einer Verzerrung in der Darstellung von Erfahrungen führen kann. Personen ohne Interesse für das Thema wurden nicht einbezogen. Zudem ist nicht unwahrscheinlich, dass eher diejenigen am Fachtag teilgenommen haben, die häufig mit Rassismus in der Arbeitswelt konfrontiert sind – oder diesen in besonderer Weise als Problem wahrnehmen.
- Selbstberichtete Daten: Da die Befragung auf selbstberichteten Daten basiert, unterliegt sie der subjektiven Wahrnehmung der Teilnehmer:innen. Dies schließt die Möglichkeit von Verzerrungen durch selektive Erinnerung oder persönliche Voreingenommenheiten ein.
- Keine explizite Schwerpunktsetzung auf psychische Belastungen: Psychische Belastungen durch Rassismus wurden in den Antworten der Teilnehmenden häufig genannt. Sie wurden jedoch nicht systematisch abgefragt.
- Qualitative Limitationen: Die Freitextantworten ermöglichen illustrative Beispiele, die jedoch aufgrund der offenen Natur der Fragen variieren können. Die Vergleichbarkeit und Konsistenz der Ergebnisse ist durch die nicht-standardisierte Erhebungsform eingeschränkt.
- Anonymität und Vertraulichkeit: Die Teilnahme war anonymisiert, was die Offenheit der Teilnehmer:innen fördern kann, jedoch die Möglichkeit der Verifizierung oder Nachverfolgung von spezifischen Antworten einschränkt.

Die explorative Erhebung von Alltagswissen thematisch interessierter Fachkräfte ermöglicht es trotz dieser Einschränkungen, wahrgenommene Erscheinungsformen von Rassismus in der Arbeitswelt und ihre Konsequenzen für Betroffene exemplarisch abzubilden – und darüber Einstiegspunkte für die weitere Forschung zu identifizieren.

3.1. Zusammensetzung der Teilnehmenden

Die Teilnehmendengruppe setzte sich aus Personen zusammen, die größtenteils außeruniversitär tätig sind, darunter Fachkräfte aus den Bereichen der Sozialen Arbeit, von Beratungsstellen, Berufsschulen, Behörden und Gewerkschaften. Die Mehrheit der Befragten steht somit in engem Kontakt beispielsweise mit Klient:innen, Ratsuchenden oder Schüler:innen, die potenziell von Rassismus – innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt – betroffen sind (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Berufliche Tätigkeit

Tätigkeit	Anzahl	Prozent
Soziale Arbeit	34	21,94%
Beratungsstelle	25	16,13%
Wissenschaft	15	9,68%
Berufsschule	14	9,03%
Behörde	13	8,39%
Gewerkschaft	11	7,10%
Arbeitgeberverband	1	0,65%
Sonstiges	38	24,52%
keine Antwort	4	2,58%

Quelle: Eigene Darstellung

Von den Befragten gaben 46% an, dass ihnen Rassismus im Rahmen ihrer Tätigkeit „sehr häufig“ oder „häufig“ begegne, für 34% ist dies hin und wieder der Fall. Nur knapp 13% begegnet Rassismus in ihrer beruflichen Tätigkeit hingegen „selten“ oder „sehr selten“.

Tabelle 2: Häufigkeit, mit der Rassismus Befragten im Rahmen ihrer Tätigkeit begegnet

Häufigkeit	Anzahl	Prozent
sehr häufig	21	13,55%
häufig	51	32,90%
hin und wieder	53	34,19%
selten	12	7,74%
sehr selten	8	5,16%
keine Antwort	10	6,46%

Quelle: Eigene Darstellung

3.2. Rassismus in der Arbeitswelt

Die befragten Fachkräfte zeichnen in ihren Antworten das Bild einer Arbeitswelt, die grundlegend durch Rassismus strukturiert ist. Einstellungsverfahren seien durch „Rassismus im Recruiting/ [bei der] Bewerber*innen-Auswahl“ geprägt. Gesellschaftliche Arbeitsteilung und Beschäftigungsbedingungen werden als segmentiert und rassifiziert (vgl. auch Neuhauser 2024) beschrieben, der Arbeitsmarkt wird als „strukturell rassistisch“ erlebt. „Unsere Erfahrungen zeigen“, berichtet eine befragte Person, „dass in der Arbeitswelt bestimmte Branchen von Menschen mit Migrationsgeschichte dominiert werden [...]. Die arbeitsvertraglichen

Bedingungen, unter denen die [...] Beschäftigten [dort] arbeiten, werden durch sachgrundlose Befristungen und Leiharbeit geprägt. Insofern begegnet uns in unserer Arbeit ein strukturell rassistischer Arbeitsmarkt.“ Auch die betriebliche Arbeitsteilung erweise sich teilweise als rassistisch, so würden etwa „migrantische Azubis [...] mit unliebsamen Aufgaben versorgt“ (vgl. auch Huke 2024) und es gebe eine „unfaire Arbeitsteilung und Schichtvergabe“, beispielsweise dass die „Nachtschicht fast ausschließlich mit Schwarzen Beschäftigten aus afrikanischen Herkunftsländern besetzt [ist]“ (vgl. auch Huke 2021: 243).

Leistungsbeurteilungen und -erwartungen, so stellen mehrere Befragte fest, unterschieden sich entlang rassistischer Differenzkategorien. Sie beobachten „übertriebene Kritik an PoC [People of Colour, N.H.]“ sowie „[a]ndere Erwartungen gegenüber der Arbeitsleistung (mehr arbeiten)“, während es „wenig Wertschätzung für interkulturelle Kompetenzen“ gebe. Rassismus führe teilweise dazu, dass Qualifikationen nicht anerkannt würden. Beobachtet werden etwa eine „Geringschätzung von vorhandener Bildung“, das „Absprechen von Kompetenzen aufgrund eingeschränkter Deutschkenntnisse“ und „unterstellte Unwissenheit in allen Belangen“. Ein exemplarisches Fallbeispiel wird in der folgenden Antwort geschildert: „Beschäftigte aus Eritrea wurden nicht am elektrischen Hubwagen eingewiesen, sondern mussten den manuellen nutzen, Begründung: Sie würden die Nutzung des elektrischen Geräts nicht verstehen, weil es ‚in Afrika ja keinen Strom gibt‘.“ Aufstiegschancen für diejenigen, die von Rassismus betroffen seien, seien begrenzt, da „Qualifikationen von Schwarzen Menschen [...] öfter angezweifelt und gründlicher kontrolliert/hinterfragt [würden] [...]. Generell wird Schwarzen weniger zugetraut und weniger Verantwortung überlassen.“ Beschäftigte erhielten dadurch auch „schlechtere/weniger/tlw. keine Fort- und Weiterbildungen“, was einer „Behinderung beim Zugang zu besser bezahlten Arbeitsplätzen“ gleichkomme. Betriebliche Hierarchien seien in der Folge nicht selten *de facto* rassifiziert: „Weiße in Managementpositionen, People of Colour in den ausführenden und einfachen Tätigkeiten“ (vgl. auch Bendix 2024; Neuhauser et al. 2021). Zudem wirke sich Rassismus teilweise auf Entlohnung („Bezahlung unterschiedlich“) oder die Arbeitsplatzsicherheit („Kündigung aufgrund von fragwürdigen Gründen“) aus. Rassismus sei dabei intersektional mit Klassenverhältnissen verschränkt („Variiert mit den Tätigkeiten der migrantischen Kolleg*innen. Je geringer deren Qualifikation, desto eher werden sie rassistisch behandelt“).

Gleichzeitig, so heben zahlreiche Befragte hervor, lasse sich Rassismus häufig nur schwer nachweisen. So bleibe es eine „Vermutung“, dass Rassismus eine Rolle spiele, wenn „bei gleicher Qualifikation/Arbeitserfahrung, aufgrund des Aussehens, Namens und/oder Kopftuchs“ keine Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolge, da dies „nie vom Arbeitgeber geäußert“ werde. Auch am Arbeitsplatz sei „Rassismus [...] oft nicht zu beweisen und wird als unrealistische Vermutung oder übersensible Fantasie abgetan.“

Rassistische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in betrieblichen Handlungskontexten, so zeigen die Antworten, ist mit Ungleichbehandlung in Behörden, im Gesundheitssektor, auf dem Wohnungsmarkt, im Bildungsbereich, durch das Aufenthaltsrecht oder im öffentlichen Raum (z.B. Übergriffe im ÖPNV) verschränkt. So beobachten Befragte eine „[s]chlechtere Behandlung in Behörden (Beantragung Arbeitserlaubnis, Verlangen von Dokumenten, welche nicht verfügbar sind), Diskriminierung aufgrund von Sprachkenntnissen“, „späte Terminvergabe bei Ärzten, keine Aufnahme bei Ärzten“ oder „Diskriminierung in der Einstufung beim

Übergang von der Grundschule auf die Oberschule (mit Auswirkungen auf die Möglichkeiten bei der späteren Berufswahl)“. Der Aufenthaltsstatus entscheide „über die Ausbildungschance / Möglichkeiten. Liegt eine Aufenthaltsgenehmigung vor, gibt es staatliche Unterstützung von Behörden und Beratungsstellen. Hat man aber eine Duldung, ist man gezwungen, sich die Ausbildung zu erkämpfen“ (vgl. auch Bauer/Schreyer 2019).

Zudem werden mediale und politische Diskurse („Migrationsdebatte“) als rassistisch wahrgenommen (vgl. auch Hestermann 2020; Huke 2019; Jäger/Wamper 2017). So konstatiert eine befragte Person eine „katastrophale Verschiebung der gesellschaftlichen Diskussion durch die rechtsextreme AfD und das Übernehmen dieser Rhetorik durch SPD, CDU, FDP und Grüne, [...] [die] für mehr und offener vertretenen Rassismus [sorge]“. Die Antworten der befragten Fachkräfte beschreiben somit Rassismus als „ein gesamtgesellschaftliches Phänomen [...], das bereichsübergreifend im öffentlichen und privaten Kontext eine Rolle spielt“ (Khoury 2022: 98).

Rassistische Diskriminierung geht dabei von unterschiedlichen Personengruppen aus, genannt werden etwa Vorgesetzte, Kund:innen (bzw. Patient:innen), Kolleg:innen, Mitschüler:innen, Sozialarbeiter:innen oder Behördenmitarbeitende. Als Beispiel wird etwa ein „Meister in einem Ausbildungsbetrieb [genannt,] der sich [...] rassistisch [...] verhält und bei [...] Mitarbeiter*innen Hetze betreibt“. Die beschriebenen Formen, in denen sich Rassismus äußert, reichen von „[s]ubtile[n] Bemerkungen“ („Frage wo man ‚eigentlich‘ herkäme, [...] Lob für das gute Deutsch, für Menschen, die hier geboren oder sozialisiert sind“) über „verdeckte internalisierte Denkmuster“ und „ausgrenzendes Verhalten“ bis hin zu „offen rassistische[n] Bemerkungen und Vorfälle[n]“, „Mobbing“, der „ständige[n]“ Verwendung rassistischer Begriffe (z.B. „Das N***-Wort² fiel mehrmals und ihr wurde ohne ihre Zustimmung regelmäßig ins Haar gegriffen“ (vgl. auch Kilomba 2003)), „Angriffe[n]“ oder „Schmierereien von Hakenkreuzen und rechtsextremen Parolen z.B. in Betriebstoiletten“. Für Alltagskommunikation seien „Vorurteile und Stereotype“ und „rassistische Sprache“ in vielen Fällen typisch und normalisiert (vgl. auch Ritter 2024): „[A]uffällig ist der ‚Alltagsrassismus‘. Vielen Menschen scheint es nicht aufzufallen, wenn sie rassistische Äußerungen von sich geben“.

Rassismus, so stellen einige Befragte fest, sei teilweise mit betrieblichen Konflikten um Arbeitsbelastung verknüpft. Es komme „[h]äufig [...] zu rassistischen, wie auch anderen diskriminierenden Äußerungen und Handlungen, wenn die allgemeinen Arbeitsumstände nicht stimmig sind und Menschen für sich an ihre Grenzen gehen müssen, um die Arbeit zu schaffen.“. Begrenzte Sprachkenntnisse³ können in diesem Kontext konfliktverschärfend wirken, wie der folgende Erfahrungsbericht zeigt. Eine befragte Person erklärt, sie beobachte eine „Überforderung der Belegschaft, welche eine Einarbeitung von Nichtmuttersprachler*innen neben ihrer Tätigkeit gewährleisten soll [...], ohne eine Anerkennung dieser Mehrleistung“. Zwar sei Beschäftigten dabei häufig bewusst, „dass sie im Betrieb auf Kolleg*innen ohne deutschen

² Siehe zum Begriff Kilomba 2009.

³ Spracherwerb sei teilweise durch „aufenthaltsrechtliche Einschränkungen beim Zugang zu sozialen Sicherungsleistungen“ erschwert: „Zwang zur Erwerbsarbeit (aufgrund begrenzter Möglichkeiten der Inanspruchnahme sozialer Sicherungsleistungen) führt zu eingeschränkten Möglichkeiten beim Spracherwerb, was wiederum den Ausstieg aus besonders prekären und schlecht entlohnten Arbeitsverhältnissen erschwert“, vgl. auch Bluhm et al. 2021: 25.

Pass und oft auch ohne Sprachkenntnisse angewiesen sind“. Sie erlebten diese jedoch „zunächst als Belastung“. Problematisch könne auch eine mangelnde Fortbildung seitens der Arbeitgeber sein: „Im Gesundheitswesen (betriebsübergreifend) werden Kolleg*innen aus Brasilien und Südostasien eingesetzt. Diese werden seitens der Kliniken zwar fortgebildet aber meistens nicht in dem Maße, dass eine problemlose Eingliederung in die Arbeitsabläufe möglich ist“. Frust über Arbeitsbelastung werde teilweise „aber nicht am Arbeitgeber ausgelassen, sondern an den ‚Neuen‘“. „Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit“ würden „sehr schnell kulturalisiert“ (vgl. auch Huke 2021: 196). Gleichzeitig betonen viele Befragte „Barrieren für Personen, die nicht oder wenig Deutsch sprechen“. Beobachtet werden unter anderem „Verweigerung von Beratung und Unterstützung („Ich versteh Sie nicht‘)“, aber auch dass „sprachliche Schwierigkeiten von Nicht-Muttersprachler:innen [...] größer gemacht [werden], als sie eigentlich sind“.

3.3. Schwierigkeiten für Betroffene, Rassismus zu thematisieren

Rassismus zu thematisieren, sei für Betroffene häufig mit „Angst“ und Unsicherheit, „ob es für sie negative Folgen hat“ verbunden. Ursache hierfür, so stellen zahlreiche Befragte fest, ist insbesondere, dass Rassismus „einschüchternd“ wirke und sich „Betroffene [...] nicht sicher sein können, dass sie ernstgenommen und – wenn sie das möchten – geschützt werden“ und dass „kein Rückhalt bei Auseinandersetzungen um Rassismus“ gegeben sei. Sie beobachte, stellt eine befragte Person fest, dass „[v]iele Betroffene [...] sich nicht [trauen], das Thema anzusprechen, da sie sich in der Defensive fühlen, oft auch, weil sie in vielen Betrieben alleine dastehen.“ Folge könne eine „Angst unter migrantischen Kolleg:innen [sein], sich zu wehren“. Charakteristisch für einige betriebliche Kontexte, so eine geteilte Einschätzung vieler Befragter, sei „mangelnde Sensibilität für rassistische Ausgrenzung“, teilweise werde diese als „völlig normal“ wahrgenommen. Die Reaktion des Umfelds auf rassistische Diskriminierung falle dadurch in vielen Fällen „nicht adäquat [...]“ und „unangemessen [...]“ aus. Gerade „[s]ubtilere Formen rassistischer Ausgrenzung werden oft nicht als solche wahrgenommen, werden oft individualisiert“.

Die Bereitschaft, eigenes rassistisches Verhalten zu reflektieren, wird als häufig gering eingeschätzt. „[D]as haben wir schon immer gesagt‘, ‚man darf ja gar nichts mehr sagen‘ sind die typischen Stammtischparolen, die folgen, wenn man die Menschen darauf anspricht“, beschreibt eine befragte Person ihre Erfahrungen. Eine andere berichtet, „dass sich die Kolleg:innen über mich lustig machen, da ich Rassismus in keiner Weise akzeptiere“. Betroffene geraten dadurch in „Erklärungsnot“ und werden teilweise als „zu empfindlich“ oder „aggressiv [...]“ abgestempelt. Rassismusbedingte Konflikte in Betrieben, so die Erfahrungen einiger Befragter, hätten in der Folge teilweise eher für die Betroffenen negative Konsequenzen als für diejenigen, die sich diskriminierend verhalten. So könne für sie etwa „Mobbing [...] zu Arbeitsplatzverlust führen.

Verschärfend komme teilweise hinzu, dass Betroffene in Betrieben aufgrund von Rassismus die Erfahrung machen, sich in einem ihnen feindselig gegenüberstehenden Umfeld zu bewegen, wie die folgende Beschreibung zeigt: „von Kollegen beleidigt und der Chef macht nichts dagegen, Ratsuchende sind relativ isoliert von ihren anderen Kolleginnen – keine

„freundschaftlichen‘ Beziehungen am Arbeitsplatz/ Leute mit denen man sich gut versteht“. Schwierig sei insbesondere, wenn Diskriminierung „von Vorgesetzten aus[geht] – dann ist die Angst, sich zu beschweren, besonders hoch“. Gleichzeitig mangle es vielfach an externen Unterstützungsstrukturen, etwa „Beratungsangebote[n]“ oder „Beschwerdestellen“. Prekäre Arbeitsbedingungen und aufenthaltsrechtliche Unsicherheit tragen, so die Erfahrung einiger Befragter, zusätzlich dazu bei, dass betroffene „Personen [...] Konfrontationen scheuen“ und „ihre Schutzrechte [...] gar nicht wahrnehmen“. „In unserer Arbeit sind die von Rassismus Betroffenen oft Migrant*innen, die teils Aufenthaltstitel haben, die am Arbeitsverhältnis hängen“, so eine exemplarische Antwort, „die Abhängigkeit steigert den Druck, sich nicht wehren zu können.“ „Restriktionen im Ausländerrecht oder im Sozialrecht“ hätten dadurch „eine weitere disziplinierende Rolle auf die Beschäftigten“. In der Folge lasse sich beobachten, dass Betroffene „nicht über das Erlebte [sprechen], sie sind betrübt, überspielen dieses jedoch“. Rassistische Einstellungsmuster, so wird deutlich, „stellen Unterstützung und Solidarität infrage und können dementsprechend zu [...] sozialer Isolation beitragen“ (Kluge et al. 2020: 1019).

Die Erfahrungen der Befragten stützen damit den Befund, dass Rassismus die Arbeitswelt grundlegend strukturiert (Huke 2023). Gleichzeitig wird sichtbar, dass Betroffene, da Rassismus alltäglich ist, relativ wahrscheinlich über längere Zeiträume hinweg zahlreichen kleinen Mikroaggressionen ausgesetzt sind, die sich kumulativ „addieren“ (Yeboah 2017: 151) – während die Möglichkeiten, Rassismus zu benennen und ihm begegnen zu können, beschränkt sind.

3.4. Psychische Belastung durch Rassismus

Die psychischen Folgen dieser Konstellation für die Betroffenen werden von den Befragten als „schwerwiegend [...]“ eingeschätzt. Sie reichen von „Unverständnis“, „Fassungslosigkeit“, „Sorge“, Unwohlsein, „Wut“ und „Trauer“ über „Rückzug“, „Entmutigung“, „Frustration“, „Resignation“ und „Verzweiflung“ bis hin zu „Angst auf Arbeit zu gehen“, „Kündigung“, „berufliche[n] Krise[n]“, „Arbeitsunfähigkeit“, „Antriebslosigkeit“ und „Demotivation von weiteren Versuchen Arbeit aufzunehmen“. Eine befragte Person berichtet davon, dass Betroffene teilweise „ungern zur Arbeit gehen und/oder am sozialen Miteinander (gemeinsame Mittagspausen) teil[...]nehmen“. Eine andere erzählt von einem Fall, bei dem ein „Teilnehmer [...] eine Stelle in einem Pflegeheim gefunden [hat] und [...] von einer Kollegin mit dem N-Wort betitelt [wurde] – er hat darum gebeten, dass sie aufhört und gesagt, dass es ihn verletzt. Sie hat weiter gemacht, er ist nicht mehr zur Arbeit gekommen.“

Betroffene fühlten sich vielfach „allein gelassen“, „nicht willkommen und nicht verstanden“, „nicht gesehen“, ohnmächtig, „erschüttert“, gedemütigt, abgewertet, gekränkt und/oder verletzt. „In dem Fall, den ich erlebt habe“, so ein Bericht, „wurde der Vorfall zwar von unserer Seite sehr ernst genommen, gemeldet und teilweise auch aufgearbeitet, jedoch fühlte sich der Betroffene in meinen Augen trotzdem sehr machtlos, weil letztendlich keine Konsequenzen gezogen werden konnten. Es war auch zu merken, wie erschüttert der Betroffene aufgrund der rassistischen Beleidigung war.“ Das daraus resultierende „Gefühl des Ausgeschlossenseins“ könne „ein geringes Selbstwertgefühl und geringes Gefühl von Selbstwirksamkeit“ sowie einen Verlust von „Selbstvertrauen [...]“, aber auch an (gesellschaftlichem) „Vertrauen

in das deutsche System“ zur Folge haben und sich dadurch negativ auf die Bereitschaft auswirken, „sich Hilfe zu suchen“. Einige Betroffene zweifelten, so der Erfahrungsbericht mehrerer Befragter, „ob Deutschland ein guter Ort zum Leben ist“ oder sie „möchten oder haben Deutschland verlassen“.

Rassismus kann, so zeigen diese Befunde, „Betroffene dazu bringen, sich zunehmend selbst als ‚anders‘ und ‚minderwertig‘ zu erfahren“ (Lerch 2011: 12) – wodurch sie potenziell noch verwundbarer durch rassistische Diskriminierung werden (Carter 2007: 30). Da Bewältigungsstrategien unter anderem von individuellen Ressourcen sowie Beziehungsnetzwerken und Erfahrungsräumen im sozialen Umfeld abhängen (Khoury 2022; Scherr/Breit 2020), können die in der Umfrage sichtbar werdenden Einschätzungen der Auswirkungen nicht generalisiert werden, sie zeigen jedoch, welche Folgen Rassismus potenziell haben kann.

Viele Befragte beobachten bei Betroffenen in der Folge durch Rassismus ausgelöste bzw. verschärfte „gesundheitliche Belastungen“ und „psychische und zum Teil auch physische Erkrankung[en]“, etwa Stress- und Langzeiterkrankungen („Depressive Symptomatik (Erschöpfung, negatives Selbstbild)“ / „Suchtverhalten“), die wiederum einen „Verlust des Arbeitsplatzes“ zur Folge haben könnten.⁴ Übergreifend kann Rassismus in der Arbeitswelt damit gravierende negative Effekte auf „Probleme der Existenzsicherung (meist für die gesamte Familie)“ haben, genannt werden etwa „sozialer Abstieg, Wohnungsverlust, Beziehungsbelastungen bis hin zur Trennung/Scheidung“. Soziale Isolation und „Einsamkeit“ infolge der Erfahrung, dass das eigene Diskriminierungs- und Gewalterleben von anderen nicht bestätigt wird (Franklin u.a. 2006, 14-15), könne zudem den Effekt haben, dass Beschäftigte sich besonders „unter Druck“ fühlten – was wiederum mit „Arbeitsleistung über die eigenen körperlichen Grenzen hinweg, krank arbeiten, langfristige[n] Schädigungen am Bewegungsapparat, Stress“ einhergehen könne.

4. Fazit

Aus der explorativen Fachkräftebefragung lassen sich drei zentrale Ergebnisse ableiten: Rassismus ist *erstens* innerhalb der Arbeitswelt systemisch ausgeprägt, was den Befund stützt, dass Rassismus als „verdecktes Strukturprinzip der Arbeitswelt“ (Huke 2023) begriffen werden muss. *Zweitens* können sich von rassistischer Diskriminierung Betroffene den Befragten zufolge vielfach nicht oder nur begrenzt darauf verlassen, mit ihren Erfahrungen ernst genommen zu werden. Die von Franklin et al. (2006: 13) als „Unsichtbarkeitssyndrom“ beschriebene Problematik zeigt sich in den Antworten in ausgeprägter Form. Diese Konstellation ist *drittens* mit einem hohen Risiko verbunden, dass Rassismuserfahrungen mit langfristigen psychischen Belastungen einhergehen. Sie schreiben sich, so die Erfahrung der befragten Fachkräfte, in die Betroffenen selbst ein und können den Verlust von Selbstwertgefühl und sozialem Vertrauen, ein negatives Selbstbild und die Aufgabe persönlicher Ziele und Karrierepläne oder chronische Erschöpfung – mit gravierenden Folgen für die eigene Existenzsicherung – zur Folge haben. Für die These einer – durch den zur Abwehr von Rassismus notwendigen Energie- und

⁴ Besonders problematisch ist dies im Falle aufenthaltsrechtlicher Abhängigkeit vom Arbeitsplatz („Aufenthalt stand wegen Kündigung auf dem Spiel“).

Ressourcenverbrauch – bedingten Fatigue (Smith et al. 2011) finden sich damit im Material vielfältige Anhaltspunkte.

Aus den Befunden der nicht-repräsentativen Befragung ergeben sich drei zentrale Desiderata für die weitere Forschung:

- Die Ergebnisse legen *erstens* nahe, dass Studien notwendig sind, die systematisch erforschen, wie die Arbeitswelt – etwa Einstellungsverfahren, Beschäftigungsbedingungen, Leistungsbeurteilungen und -erwartungen, der Umgang mit Qualifikationen, Aufstiegschancen, betriebliche Arbeitsteilung, Entlohnung oder Entlassungen – von Rassismus geprägt sind und welche Faktoren Rassismus in der Arbeitswelt begünstigen.
- Sichtbar wurde, dass grundlegende Schwierigkeiten für Betroffene bestehen, Rassismus zu thematisieren. Hieraus ergibt sich *zweitens* die Frage nach Kontextfaktoren, die es ermöglichen oder verhindern, dass Betroffene eigene Erfahrungen thematisieren können. Produktiv wären hierbei insbesondere intersektionale Perspektiven, die in der Lage sind, die Folgen der Verschränkung unterschiedlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse (z.B. Migrationsregime, Klassenverhältnisse, Rassismus) für Handlungsperspektiven und Bewältigungsstrategien zu berücksichtigen.
- Schließlich bedarf es *drittens* rassismuskritischer sozialpsychologischer Langzeitstudien, die analysieren, wie sich die Erfahrung, über einen längeren Zeitraum hinweg Rassismus in der Arbeitswelt ausgesetzt zu sein, auf Betroffene auswirkt – und welche Unterschiede sich dabei in den Auswirkungen – etwa je nach Kontext, Reaktion des Umfelds und individuellen Ressourcen – beobachten lassen.⁵

Entsprechende Forschungen könnten einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die bisher innerhalb der Arbeitssoziologie vernachlässigte Ungleichheitsachse Rassismus stärker zu berücksichtigen. Die explorative Fachkräftebefragung verdeutlicht die empirische Notwendigkeit, dies zu tun – eine Notwendigkeit, die sich im Kontext der aktuellen gesellschaftspolitischen Konjunktur von Rassismus (nicht nur in Deutschland) weiter verschärfen dürfte.

⁵ Exemplarisch in dieser Hinsicht ist die Studie von Scherr und Breit (2020).

Literatur

Bauer, Angela; Schreyer, Franziska (2019): Ausländerbehörden und Ungleichheit: Unklare Identität junger Geflüchteter und der Zugang zu Ausbildung. *Zeitschrift für Rechtssoziologie* 39 (1): 112–142. DOI: 10.1515/zfrs-2019-0006.

Belfrage, Claes; Hauf, Felix (2017): The Gentle Art of Retrodution: Critical Realism, Cultural Political Economy and Critical Grounded Theory. *Organization Studies* 38 (2): 251–271. DOI: 10.1177/0170840616663239.

Bendix, Daniel (2024): Migration -> Studium -> Arbeit. Erfahrungen von Studierenden of Color aus dem globalen Süden im Niedriglohnsektor in Deutschland. In: Carstensen, Anne Lisa; Birke, Peter; Huke, Nikolai; Riedner, Lisa (Hg.): *Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit*. Weinheim: Beltz Juventa, 152–168.

Birke, Peter (2022): *Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland*. Wien, Berlin: Mandelbaum Verlag.

Bluhm, Felix; Birke, Peter; Stieber, Thomas (2021): *Hinter den Kulissen des Erfolgs. Eine qualitative Untersuchung zu Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten in der Arbeitswelt*. URL: https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Working_paper/SOFI_WP_Bluhm_Birke_Stieber_Hinter_den_Kulissen_des_Erfolgs.pdf (Zugriff: 27. April 2022).

Carter, Robert (2007): Racism and Psychological and Emotional Injury. *The Counseling Psychologist* 35 (1): 13–105. DOI: 10.1177/0011000006292033.

El-Tayeb, Fatima (2020): Nach der Krise ist vor der Krise: Rassismus und Teilhabe in einer postpandemischen Welt. *Bürger & Staat* 70 (3): 114–119.

Franklin, Anderson; Boyd-Franklin, Nancy; Kelly, Shalonda (2006): Racism and Invisibility. *Journal of Emotional Abuse* 6 (2-3): 9–30. DOI: 10.1300/J135v06n02_02.

Hestermann, Thomas (2020): *Die Unsichtbaren. Berichterstattung über Eingewanderte und Geflüchtete*. URL: https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Expertise_Hestermann_Die_Unsichtbaren.pdf (Zugriff: 15. Juli 2020).

Huke, Nikolai (2019): „Die neue Angst vorm schwarzen Mann“. Moralpaniken als Reaktion auf Geflüchtete im Regierungsbezirk Tübingen. *sub\urban* 7 (1/2): 69–92. URL: <https://zeitschrift-suburban.de/sys/index.php/suburban/article/view/482>.

Huke, Nikolai (2020): „Ganz unten in der Hierarchie“. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete. URL: https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/Rassismus-Studie_Ganz-Unten_web_Uni-Tuebingen_NikolaiHuke.pdf (Zugriff: 22. März 2021).

Huke, Nikolai (2021): *Ohnmacht in der Demokratie. Das gebrochene Versprechen politischer Teilhabe*. Bielefeld: transcript.

Huke, Nikolai (2022a): »Ich habe nicht die Macht, das zu ändern.« Ohnmachts- und fehlende Anspruchsberechtigungserfahrungen als Erklärungsmodell für politische Ungleichheit. *PRO-KLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 52 (208): 531–550. DOI: 10.32387/prokla.v52i208.2005.

Huke, Nikolai (2022b): Vom Umgang mit Rassismus. Erschwerte Bedingungen für Betroffene in prekären Lebenslagen. URL: https://www.bagejsa.de/fileadmin/Publikationen/Themenhefte/Themenheft_2022_web.pdf (Zugriff: 18. Juli 2023).

Huke, Nikolai (2023): Rassismus als verdecktes Strukturprinzip der Arbeitswelt. Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 30 (2): 95–114. DOI: 10.5771/0943-2779-2023-2-95.

Huke, Nikolai (2024): Die Ausbildungsduldung im Spannungsfeld von Arbeitskraftausbeutung und Abschiebeorientierung. In: Carstensen, Anne Lisa; Birke, Peter; Huke, Nikolai; Riedner, Lisa (Hg.): Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa, 100–116.

Huke, Nikolai; Schmidt, Werner (2019): Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung. PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 49 (195): 259–276. DOI: 10.32387/prokla.v49i195.1822.

Jäger, Margarete; Wamper, Regina (Hg.) (2017): Von der Willkommenskultur zur Notstandsstimmung. Der Fluchtdiskurs in deutschen Medien 2015 und 2016.

Khoury, Dunja (2022): Rassismusbedingter Stress in Deutschland. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Kilomba, Grada (2003): Die Kolonisierung des Selbst - der Platz der Schwarzen. In: Steyerl, Hito; Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (Hg.): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik (1. Auflage). Münster: Unrast, 146–165.

Kilomba, Grada (2009): Das N-Wort. URL: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort?p=all> (Zugriff: 2. Juli 2020).

Kluge, U.; Aichberger, M.; Heinz, E.; Udeogu-Göžalan, C.; Abdel-Fatah, D. (2020): Rassismus und psychische Gesundheit. Der Nervenarzt 91 (11): 1017–1024. DOI: 10.1007/s00115-020-00990-1.

Lerch, Leonore (2011): Rassismus. Auswirkungen auf die psychische Gesundheit. URL: <https://www.psychotherapie-wlp.at/sites/default/files/wlp-news/WLP-News-2-2011.pdf> (Zugriff: 26. Februar 2025).

Neuhauser, Johanna (2024): Teile und Herrsche - Rassifizierte Fragmentierungspolitiken am Beispiel migrantischer Leiharbeit in Österreich. In: Carstensen, Anne Lisa; Birke, Peter; Huke, Nikolai; Riedner, Lisa (Hg.): Geteilte Arbeitswelten. Konflikte um Migration und Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa, 203–219.

Neuhauser, Johanna; El-Roumy, Marwa; Wexenberger, Yannic (2021): Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak. Migrantische Systemerhalter innen bei Hygiene Austria und der Post AG. URL: <http://emedien.arbeiterkammer.at/view/pdf/AC16357630/AC16357630.pdf> (Zugriff: 28. April 2022).

Ritter, Monique (2024): Rassismus und Altenpflege in Ostdeutschland. Bielefeld: Transcript Verlag.

Saad, Farah (2022): Rassismus und biopsychosoziale Gesundheit. Zwischen (De)Thematisierung und widerständiger Praxis. *Stichproben* 43 (22): 49–61. DOI: 10.25365/phaidra.367_04.

Scherr, Albert; Breit, Helen (2020): Diskriminierung, Anerkennung und der Sinn für die eigene soziale Position. Wie Diskriminierungserfahrungen Bildungsprozesse und Lebenschancen beeinflussen (1. Auflage). Weinheim: Beltz Juventa.

Smith, William; Hung, Man; Franklin, Jeremy (2011): Racial Battle Fatigue and the MisEducation of Black Men: Racial Microaggressions, Societal Problems, & Environmental Stress. *The Journal of Negro Education* 80 (1): 63–82. DOI: 10.2307/41341106.

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