

# Alltagsrassismus am Arbeitsplatz

## Wie fühlt es sich an?

### ERAW

#### Leonardo Da Vinci Partnerschaftsprojekt

##### Partner:

Intercultural Island (Reykjavik, Island) - Koordinator

Angus College (Arbroath, Schottland)

Centro d'Iniziativa per l'Europa del Piemonte (Turin, Italien)

CHANCENGLEICH in Europa (Dortmund, Deutschland).

Der Bericht wurde von Cherry Hopton und Guðrún Pétursdóttir in Kooperation mit allen Partnern verfasst.

Diese Veröffentlichung wurde durch das LLP Programm der Europäischen Kommission unterstützt.

Diese Veröffentlichung gibt ausschließlich die Sichtweise der Autoren wieder, die Kommission kann nicht für jedwede Verwendung der darin enthaltenden Informationen verantwortlich gemacht werden.

## Alltagsrassismus am Arbeitsplatz

### Hintergrund

Die Studie wurde in einer Partnerschaft zwischen InterCultural Island (Reykjavik, Island), Fachhochschule von Angus (Arbroath, Schottland), Centro d'Iniziativa pro L'Europa del Piemonte (Turin, Italien) und CHANCENGLEICH in Europa (Dortmund, Deutschland) durchgeführt.

Die Finanzierung wurde über das europäische Bildungsprogramm „Leonardo Da Vinci“ als Teil des übergreifenden europäischen Bildungs- und Kulturprogramms Lebenslanges Lernen mit InterCultural Island (ICI) als koordinierender Partner zur Verfügung gestellt. Hintergrund und Zusammenhang der Studie wurden durch Besuche in jeder Partnerorganisation mit Sitzungen und Aktivitäten mit führenden Migranten-Organisationen und Vertretergruppen vertieft. Alle Partner brachten relevante Beispiele in die Studie ein, deren regionale Daten in die Gesamtstudie einfließen. Um sicherzustellen, dass eine breite Masse der Migranten erreicht wird, wurde das Studienmaterial in folgende Sprachen übersetzt: Bulgarisch, Rumänisch, Russisch, Lettisch, Polnisch, Tschechisch, Arabisch und Türkisch. Im Gegenzug wurden alle Antworten und Ergebnisse ins Englische übersetzt.

### Definitionen

Der Schlüsselbegriff "Alltagsrassismus", der in dieser Arbeit verwendet wird ist aus der Arbeit von Philomena Essed übernommen worden: Understanding Everyday Racism – an Interdisciplinary Theory: Sage Publications 1991: "Als Konzept gesehen, zeigt alltäglicher Rassismus, dass der systematische Rassismus größtenteils durch Routine und selbstverständliche Praxis im alltäglichen Leben entsteht... Obwohl täglicher Rassismus einen informellen Bezug hat, der ihn harmlos und unproblematisch erscheinen lässt, kann das psychische Leid aufgrund des Rassismus auf alltäglicher Basis chronisch nachteilige Effekte auf geistiger und körperlicher Ebene haben."

(<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/essed45.htm>) Essed verwendet auch die Begriffe „alltägliches Vorurteil“ und „alltägliche Diskriminierung“ (Essed 1984,1991,2002). Die Konzepte des Rassismus, des Vorurteils und der Diskriminierung werden klar verbunden und waren Themen zahlreicher Studien. Während jedoch viele Arbeitgeber und Organisationen aufmerksam die Gesetzgebung beachten, Weiterbildungen anbieten und Informationen zur Verfügung stellen, die sich mit offensichtlichem und eindeutigem Rassismus, Diskriminierung und Vorurteilen befassen, ist es wahrscheinlich, dass die subtileren Formen (gemäß unserer Hypothese, die täglichen Ereignisse) weiterhin unbemerkt und unangefochten bleiben. Trotz ihrer täglichen und weniger offensichtlichen Manifestationen ist diese Form des Rassismus dennoch heimtückisch und kann den Betroffenen verwirren und verunsichern, da die Äußerungen und Handlungen nicht verstanden und eingeordnet werden können. Außerdem trägt die Vernachlässigung dieser Themen bezüglich Arbeitsplatz- und Ausbildungsrichtlinien und der aktuellen Diskussion dazu bei, dass diese weiter aus dem Blickfeld geraten.

Ein zweiter Grundlagentext findet sich ebenfalls in dieser Studie wieder: Race Critical Theories. Essed and Goldberg. Herausgeber Blackwell 2002.

Dieser Text stellt einen theoretischen Diskurs zum Zusammenhang von Rasse und Rassismus und der zahlreichen Erscheinungsformen ihrer Anschauungen dar.

Professor Alvin Alvarez zitiert täglichen Rassismus als "subtile, alltägliche Form des Urteilsvermögens, die ignoriert wird" und stellt weiterhin fest, dass "diese Ereignisse unschuldig und klein erscheinen können, aber kumulativ einen starken Einfluss auf die individuelle psychische Verfassung haben können". (In Essed und Goldberg 2002)

Annie Barnes behauptet in ihrem Buch 'Alltäglicher Rassismus', dass diese Art des Rassismus wie ein Virus ist, der auf Körpersprache, Ansprache und den ausgrenzenden Einstellungen aufbaut. Weiter weist sie darauf hin, dass der versteckte Charakter dieses Verhaltens bedeutet, dass die Anstrengungen der Opfer immer erfolglos bleiben, wenn Engstirnigkeit im Spiel ist. Alvarez drückt es so aus: „Der Versuch, diese heimtückischen Ereignisse zu ignorieren, kann sehr anstrengend und belastend sein und dazu führen, dass die betreffende Person psychisch daran zerbricht.“ (Alvarez 2010)

Die folgenden Beispiele werden von Barnes angeführt und decken sich mit den Erfahrungen, der Befragten unserer Studie:

“Das Ignorieren von Menschen bestimmter Herkunft ist ein weiteres Beispiel des subtilen Rassismus. Nehmen wir an, dass eine mexikanisch-amerikanische Frau einen Laden betritt und darauf wartet bedient zu werden. Die Angestellten benehmen sich jedoch, als ob sie nicht existiert, sie sortieren weiterhin die Regale oder blättern in Papieren. Etwas später kommt eine weiße Frau in den Laden und die Angestellten bedienen sie sofort. Sie helfen der mexikanisch-amerikanischen Frau erst, nachdem sie ihre weiße Kundin bedient haben. Welche Botschaft wird an die mexikanisch-amerikanische Frau gesandt? Sie sind der Aufmerksamkeit und des Kundendienstes nicht so würdig, wie es eine weiße Person ist”.

Positive soziale Wechselwirkungen können als das Öl für das Gesellschaftsgetriebe angesehen werden, negative Wechselwirkungen sind Sand im Getriebe, der das reibungslose Funktionieren verhindert. Folglich ist es im Interesse aller Mitglieder der Gesellschaft ihrer Beiträge sowohl im Positiven als auch im Negativen bewusst zu werden. Da soziale Vielfalt zunimmt, kann man sagen, dass es eine Lernkurve gibt, die zeigt, dass soziale Akteure lernen miteinander zu leben und zu arbeiten und so ihre Vielfalt eher als Vorteil denn als Nachteil erfahren. Letztlich können wir feststellen, dass der offene Rassismus, der üblich und vor 1970 stark verbreitet war, weitgehend durch die Gesetzgebung und Bildungsmaßnahmen bekämpft wurde. Institutioneller Rassismus ist auch das Thema in Maßnahmen und Ausbildung gewesen.

Beide Aspekte bleiben problematisch: auf der einen Seite hat die Verharmlosung von rassistischen und fremdenfeindlichen<sup>1</sup> Diskursen die politische Debatte sowie die Medienberichte stark beeinflusst; auf der anderen Seite haben Regierungen von EU-Ländern Sündenbockstrategien in Bezug auf die ökonomische und soziale Krise verabschiedet, die Migranten und ethnische Minderheiten offen für Verschlechterungen auf dem Arbeitsmarkt und Kürzungen im Sozialsystem verantwortlich machen. Dennoch gibt es Instrumente der Abhilfe, wenn auch nicht immer für die Betroffenen zugänglich, und auch Arbeitsplatzrichtlinien haben die Vorfälle reduziert.

Die subtileren Formen von Rassismus und Rassendiskriminierung - wie eindeutig aus den obigen Daten ersichtlich ist - bleiben im Gegenteil weiterhin unkontrolliert und unangefochten bestehen.

Außerdem kann festgestellt werden, dass 'verletzte Gefühle' ein Problem der Betroffenen ist und keine Konsequenzen für Arbeitgeber oder die übrige Gesellschaft hat.

Diese Feststellung ignoriert aber die Tatsache, dass das Ergebnis solcher "Schmerzgefühle" zu reduzierter Arbeitsleistung und sozialen Spannungen führen kann. Es provoziert Gewalt und kann zu Beeinträchtigungen der psychischen und physischen Gesundheit führen.

Dementsprechend leidet die gesamte Gesellschaft; und für jene, die sich wenig um die gesellschaftliche Harmonie sorgen, kann angemerkt werden, dass die finanziellen Kosten erheblich sind. Larson et al hat 2007 in ihrer Forschung mit Aboriginal Australiern eine klare Verbindung zwischen emotionalen Reaktionen im Hinblick auf Rassismus in zwischenmenschlichen Rassismus und einer damit einhergehenden Gesundheitsbeeinträchtigung nachgewiesen.

Nazroo et al (2002) hat gezeigt, dass es die Erfahrung des Rassismus und nicht der Ethnizität per se war, die ein Bestimmungsfaktor in der Beziehung zwischen sozialer Erfahrung und Gesundheit war.

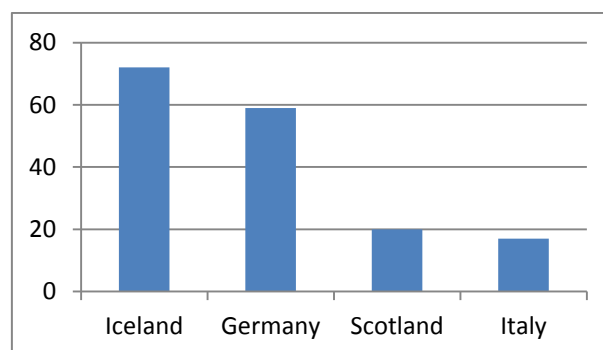
Littlewood und Lipsedge (2006) untersuchen die Verbindungen zwischen Rassismus, Psychologie, Psychiatrie und Behandlung von ethnischen Minderheiten. Sie zeigen klar, wie feine Aspekte des täglichen Rassismus (obwohl sie sich darauf als solchen nicht beziehen), negativen Einfluss auf Minderheiten hat. Das ist in Bezug auf Probleme in kulturellen Bezugssystemen und aus linguistischen Gründen besonders sachdienlich - sie dokumentieren einen Patienten, dem die Entlassung aus einer psychiatrischen Einrichtung verweigert wurde, weil er angab den ganzen Tag "wilde Schwäne gejagt zu haben". Littlewood und Lipsedge bemerkten, dass dies ein falsches Zitat des in der englischen Umgangssprache gebräuchlichen "wild goose chase" (vergebliche Bemühung) war und mit ein bisschen Zeit und Gedanken seitens der Einrichtung offensichtlich gewesen wäre. Dies war kein offensichtlicher Rassismus - aber es führte zu einem längeren Zwangsarrest einer Person in einer psychiatrischen Einrichtung.

---

<sup>1</sup> Einstellungen, Vorurteile und Verhaltensweisen, die Menschen ablehnen, ausgrenzen und oftmals verunglimpfen basierend auf der Vorstellung, dass sie Außenseiter oder Fremde der Gemeinde, Gesellschaft oder nationalen Identität sind.“ (European Migration Network Glossary)

## Methodik der Studie

Das Ziel war, von den "Biographien" der Betroffenen, die Häufigkeit, die Schauplätze und die Auswirkungen des täglichen Rassismus zu erforschen. So wurde ein Berichtsformular (Siehe Appx 1) entwickelt, das sich auf eine isländische Studie stützt, die von Intercultural Island durchgeführt wurde (siehe Bericht: [www.ici.is](http://www.ici.is)). Dieses Formular ermöglichte den Befragten, eine Aufzeichnung der Ereignisse im Laufe einer spezifischen zweiwöchigen Periode zu kompilieren. Zu diesem Formular wurde eine Anleitung erstellt und, wie vorher besprochen, in mehrere Sprachen übersetzt. Jeder Partner erklärte sich bereit, eine Beispielgruppe von passenden Befragten zu identifizieren und darauf zu achten, dass die Befragten in jedem Land Instruktionen auf gleiche Weise erhalten. Damit wurde sichergestellt, dass die Befragungen in den verschiedenen Ländern gleichen Inhalts waren. Es wurde in keiner Form nach Rassismus gefragt, sondern nach der Kommunikationsart, den Orten und den Auswirkungen auf das persönliche Gefühl, die aus dieser Art der Kommunikation resultieren. Die kompletten Fragebögen der verschiedenen Partner wurden in einer Excel-Datei zusammengeführt und die Kommentare in die englische Sprache übersetzt. Insgesamt nahmen 168 Menschen mit Migrationshintergrund an der Befragung teil. In vielen Fällen war es schwierig Teilnehmer zu finden, ebenfalls wurden viele Fragebögen nicht komplett ausgefüllt. In einigen Fällen wollten die Migranten den Fragebogen nicht ausfüllen, weil es nach ihren Angaben nur negative Dinge seien. In weiteren Fällen glaubten die Befragten auch nicht, dass ihre Informationen nicht an ihre Arbeitgeber weitergegeben würden.



Teilnehmerzahl

Es war von Anfang an die Intention der Partnerschaft, eine einfache Studie mit Fokus auf die Kommunikationssituationen und die daraus resultierenden Gefühle durchzuführen und die wissenschaftliche Methode nicht zu sehr in den Vordergrund zu stellen. Es gab jedoch die klare Absicht, sich auf etablierte Methoden zu stützen, ethische Gesichtspunkte zu berücksichtigen und die methodische Praxis zu nutzen. Zum Beispiel wurden alle zweiwöchigen Befragungen zeitgleich durchgeführt, die Teilnehmer beantworteten den Fragebogen im gleichen Zeitraum. Alle Daten wurden zentral gesammelt und gleichzeitig analysiert.

## Ergebnisse

Die Schlüsselergebnisse waren:

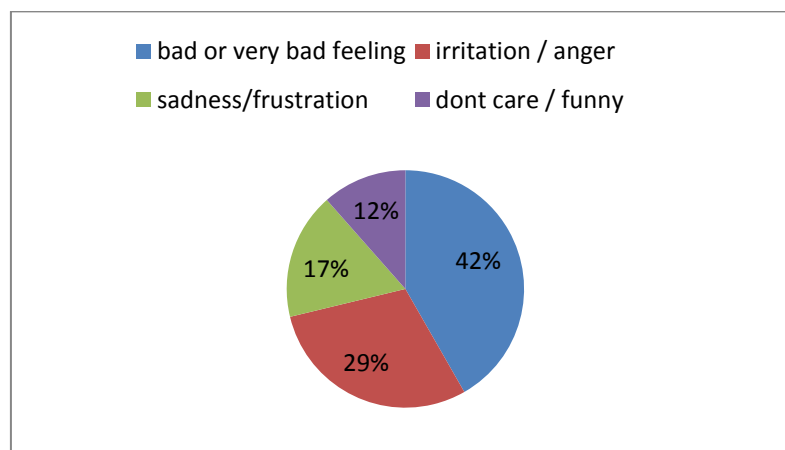
- Die Befragten machten die Erfahrung, dass die Kommunikation oder der Kontakt unter dem Vorwand des sprachlichen Nichtverstehens vermieden wurde und durch Ignorieren, Starren, Misstrauen und Verdächtigungen ersetzt wurden.
- In allen Ländern geschahen die Ereignisse hauptsächlich am Arbeitsplatz. Nur in Deutschland stellte sich heraus, dass sehr viele Ereignisse auch während des Einkaufs stattfanden.
- Für einige Befragte war die Zahl der Ereignisse sehr hoch - mehr als 20mal in der zweiwöchigen Periode.

Für die Analyse der Gefühle, die die Teilnehmer auf ihre Erfahrung bezogen haben, wurden die ausgedrückten Gefühle in vier Gruppen kategorisiert, gemäß der Gefühle, die zum Ausdruck kamen:

1. Schlechtes oder sehr schlechtes Gefühl - (bad or very bad feeling)
2. Verärgerung und/oder Wut - (irritation / anger)
3. Traurigkeit und/oder Frustration - (sadness / frustration)
4. Desinteresse / komisch - (dont care / funny)

Diese Gruppierungen spiegeln die Hauptreaktionen der Teilnehmer wider, die in den 14 Situationen entstanden.

Die folgende Grafik zeigt klar, dass 88 % der Teilnehmer eine Art negatives oder sehr schlechtes Gefühl hatten, wenn sie mit Erscheinungsformen des täglichen Rassismus konfrontiert wurden. Nur 12 % gaben an, dass sie diese Erfahrung lustig fanden und sich nicht daran störten, dies kann aber auch als eine Form des Selbstschutzes in einer unbehaglichen Situation interpretiert werden.



Um ihre Gefühle zu beschreiben benutzten die Teilnehmer zum Beispiel folgende Wörter: „nach so vielen Jahren in diesem Land bin ich immer noch ein Fremder“, „als ob ich eine schlechte Person sei“, „ich möchte jeden Tag weinen“, „ich wünschte, ich hätte einen anderen Job“, „als ob ich ein Gegenstand wäre“, „frustriert“, „böse“, „traurig“, „einsam“, „nervös“.....

Dieser Teil der Studie ist für unser Projekt sehr wichtig, denn unser Ziel ist es, Ideen für die Aufklärungsarbeit und Bewusstseinsbildung zu entwickeln, wie bestimmte Handlungsweisen auf Menschen wirken. Es ist klar, dass es sowohl den Betroffenen, als auch der Gesellschaft schadet, wenn Ausländer oder Menschen mit Migrationshintergrund dies als Teil ihres täglichen Lebens erfahren.

Ein anderes wichtiges Ergebnis des Projektes bezieht sich auf die Frage, wo diese Ereignisse stattgefunden haben. Deutschland ist das einzige Land, in dem die Menschen das diskriminierende Verhalten mehr beim Einkaufen, als am Arbeitsplatz erfahren haben. Innerhalb dieser Teilnehmerauswahl waren mehrere Leute, die entweder arbeitslos oder geringfügig beschäftigt waren und deshalb ihre Erfahrungen überwiegend außerhalb des Arbeitsplatzes machten – die Ereignisse fanden in Geschäften statt, also dem Arbeitsplatz von anderen. Unternehmen interessieren sich immer sehr für die Erfahrungen ihrer Kunden und Mitarbeiter, als solche zeigen wir hier, dass der Alltagsrassismus nicht nur auf eine Wechselwirkung zwischen Arbeitnehmern beschränkt ist sondern auch zwischen Kunden und Verkäufern/Dienstleistungsanbietern stattfindet.

Die folgende Begriffssammlung zeigt klar, welche Begriffe von den Teilnehmern in allen Ländern größtenteils verwendet wurden:



In unserer Studie können wir klar nachweisen, dass es eine Verbindung zwischen täglichem Rassismus und einer Vielzahl negativer Gefühle gibt. Unsere Studie geht nicht auf die weiteren, möglichen Wechselwirkungen dieser negativen Gefühle ein. Es gibt andere

Forschungsprojekte, die sich mit diesem Thema beschäftigen. In dieser Studie gehen wir ebenfalls nicht auf den Einfluss auf Wohlbefinden und Produktivität an Arbeitsplätzen, Schulen und anderen Organisationen ein.

### **Fokus Arbeitsplatz**

An vielen etablierten Arbeitsplätzen gibt es im Bereich des Personalwesens, der Ausbildung oder der Gewerkschaften Schulungsprogramme und Richtlinien, die die gesetzlichen Bestimmungen unterstützen und bereichern hinsichtlich der Themen Rassismus und Diskriminierung.

Fast immer beziehen sich diese auf die offenkundigen Erscheinungsformen. Zunächst muss erkannt und verstanden werden, dass der alltägliche Rassismus oft durch die Verantwortlichen und Vorgesetzten entsteht – zum Beispiel durch Lehrer, Abteilungsleiter oder Auftraggeber. Das stellt eine Hürde für diejenigen dar, die die Agenda von Essed und anderen umsetzen wollen, weil es defensive und abwehrende Verteidigungshaltungen geben kann die behaupten, dass das Gesetz beachtet wird und keine weiteren Maßnahmen erforderlich sind. Folglich ist es wichtig, den Produktivitätsverlust und das Konfliktpotential zu betonen, das aus unerkanntem Alltagsrassismus entstehen kann. Der erste Schritt ist Information und Bildung. In diesem Kontext bieten wir an:

- Durch das Verteilen und Platzieren von Postkarten zum Thema Rassismus und Diskriminierung an Arbeitsplätzen, in Unternehmen und Organisationen kann ein einfacher Schritt zur Bewusstwerdung der Problematik gemacht werden. Die Karten stellen Szenarien und mögliche Reaktionen dar. Siehe in Anex I, die Postkarten, die in der gedruckten Version sowie auf unseren Internetseiten verbreitet werden.
- Verbreitung der Information und Erkenntnisse in einer Konferenz, in der die Projektergebnisse und die Implikationen vorgestellt werden. Siehe das Konferenzprogramm in Anex II.
- Die Verbreitung dieses Berichts auf Internetseiten von Partnerorganisationen und die Verteilung an Gewerkschaftsvertreter und Betriebsleiter.
- Unten im Text finden sie auch inhaltliche Vorschläge für Kurse, die das Bewusstsein für dieses Thema bei Betriebsleitern und Angestellten stärken sollen.

Es ist nicht Teil dieses Projektes, nichtsdestotrotz halten wir die Entwicklung eines Bildungsangebotes für Betriebsleiter und Personal für sehr wichtig.

Mit jeder organisatorischen oder sozialen Änderung wird es wahrscheinlich einen Grad des Widerstands geben. Jedoch ist es auch wahrscheinlich, dass es einen wesentlichen Anteil von Personen geben wird, die die Gefühle von anderen *nicht* verletzen möchten und denen klar wird, dass sie es unbewusst schon getan haben. So kann es möglicherweise eine kleine Veränderung geben, die mit minimalen Mitteln zu erreichen ist. Eine Schlüsselfunktion ist auch die Mitwirkungsmöglichkeit von Menschen, die die tägliche Diskriminierung erfahren und solcher die diese Menschen unterstützen möchten. Das entwickelte Bewusstsein sollte das wichtigste Werkzeug für diese Herausforderung sein.



## Handlungsvorschlag

Forschungen haben gezeigt (Essed, 1991), wie wichtig die Einstellungen der Betriebsleiter am Arbeitsplatz sind und wie viel Einfluss ihr Verhalten und ihre Einstellung auf die Mitarbeiter haben können. Betriebsleiter, Abteilungsleiter oder andere Personen in Machtpositionen innerhalb einer Gruppe sind in der Lage, eine rassistische oder vorurteilsbehaftete Atmosphäre am Arbeitsplatz zu schaffen, zu unterstützen oder verhindern. Betriebsleiter sind in Machtpositionen am Arbeitsplatz, weshalb es viel schwieriger ist, sich mit ihren Vorurteilen oder diskriminierenden Verhalten zu befassen. Ihre Einstellung kann Rassisten direkt stimulieren oder Einstellungen anderer Mitarbeiter in einem Vorurteil bestätigen. Ähnlich neigen Vorurteil und Rassismus dazu abzunehmen, wenn Betriebsleiter oder Vorgesetzte Initiative zeigen und gegen Rassismus und Diskriminierung in ihrer Abteilung oder am Arbeitsplatz kämpfen. So kann ein vorurteilsfreier und bewusster Betriebs- oder Abteilungsleiter einen enormen Einfluss darauf haben, dass Mitarbeiter sich einbeziehend, respektvoll und unvoreingenommen begegnen. Aber wie kann ihr Bewusstsein für dieses Thema sensibilisiert werden? Welche Seminare oder Ausbildungsmaßnahmen sollten stattfinden? Nach Auswertung der Ergebnisse der Studie in den vier Ländern unter Berücksichtigung der Ergebnisse der signifikanten Forschung in Island zu diesem Thema ist die Partnerschaft zu dem Schluss gekommen, dass die folgenden Bestandteile für ein Training am Arbeitsplatz wichtig sind:

### Eine Trainingssitzung für Betriebsleiter und Mitarbeiter in Hauptpositionen:

Ziele:

- Dass sich die Teilnehmer der vorhandenen Vielfalt in ihrem Betrieb/Organisation bewusst werden.
- Dass die Teilnehmer den Unterschied zwischen Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung verstehen, und dass sie mit den verborgenen alltäglichen Formen der Diskriminierung vertraut werden.
- Dass das Bewusstsein von verschiedenen Erscheinungsformen und die Konsequenzen von Vorurteilen und Diskriminierung grundsätzlich vorhanden und im Kontext ihres Arbeitsplatzes gesehen werden.
- Dass die Teilnehmer darüber nachgedacht und Reaktionsweisen diskutiert haben, wie sie rassistischen Einstellungen oder Verhaltensweisen an ihrem Arbeitsplatz begegnen, die sie vorfinden oder von denen sie gehört haben.
- Das Schaffen einer positiven Einstellung zur Vielfalt, indem es den Teilnehmern ermöglicht wird, Vielfalt als eine Ressource / Nutzen / Vorteil für den Betrieb zu sehen und deshalb die Effektivität verbessert.
- Dass die Teilnehmer die Vorteile einer sozial verantwortungsvollen Organisation/Einrichtung verstehen.
- Dass die Teilnehmer einen Aktionsplan durchdacht haben, für den Fall, dass solche Ereignisse an ihrem Arbeitsplatz vorkommen und Interventionsrichtlinien entwickelt haben, wenn Diskriminierung stattfindet.

In diesem Training für Betriebsleiter wäre der Schwerpunkt, dass die Teilnehmer sich ihrer Verantwortung bewusst werden und sich mit den verschiedenen Erscheinungsformen und den Folgen der alltäglichen Diskriminierung vertraut machen. Danach sollten sinnvolle Richtlinien für Interventionen diskutiert und entwickelt werden. Die Methoden hierzu wären Vorträge, Gruppenarbeit mit Aufgabenlösungen und Präsentationen.

### **Eine Trainingssitzung für das ganze Personal (einschließlich Betriebsleiter)**

Ziele:

- Dass sich die Teilnehmer der vorhandenen Vielfalt in ihrem Betrieb/Organisation bewusst werden.
- Dass die Teilnehmer die Vorteile der Vielfalt auf allgemeiner und individueller Ebene verstehen.
- Dass die Teilnehmer den Unterschied zwischen Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung verstehen, und dass sie vertraut werden mit den verborgenen alltäglichen Formen der Diskriminierung.
- Dass das Bewusstsein von verschiedenen Erscheinungsformen und Konsequenzen von Vorurteilen und Diskriminierung grundsätzlich verstanden und im Kontext ihres Arbeitsplatzes betrachtet wird.
- Dass die Teilnehmer die negativen Gefühle verstehen und nachempfinden, die durch die alltägliche Diskriminierung bei denjenigen ausgelöst werden, die sie regelmäßig erfahren.
- Dass die Teilnehmer darüber nachgedacht und Handlungsmöglichkeiten diskutiert haben, wie sie rassistischen Einstellungen oder Verhaltensweisen an ihrem Arbeitsplatz begegnen, die sie vorfinden oder von denen sie gehört haben.

In diesem Training wird der Schwerpunkt auf der Sensibilisierung liegen, um das verursachende Verhalten aber auch die Reaktionen und Gefühle der Betroffenen zu verstehen. Während des Trainings sollten aktive Methoden angewandt werden, die Teilnehmer sollten in heterogenen, kleinen Gruppen arbeiten, in denen die Betriebsleiter zusammen mit den Mitarbeitern bestimmte Themen bearbeiten.

Auf diese Weise haben die Mitarbeiter besseren Zugang zu den Betriebsleitern in einer sicheren Umgebung, und die Betriebsleiter haben Gelegenheit, ihre Firmenpolitik allen Mitarbeitern verständlich zu machen. Vorzugsweise haben die Betriebsleiter vorher eine Sitzung mit den Trainern gehabt, so dass sie bereits Richtlinien für ihren Betrieb in diesem Zusammenhang entwickelt haben.

Herkunftsland..... wohnhaft in Deutschland seit: weniger als 1 Jahr..... 2-5 Jahre..... mehr als 5 Jahre..... Geschlecht..... Alter.....

**Heute machte ich die Erfahrung, dass jemand:**

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Wo fand das statt? Arbeitsplatz, Geschäft ...	Welche Wörter beschreiben am besten wie Sie sich in der Situation gefühlt haben?
vorgab, mich nicht zu verstehen																
den Kontakt oder das Gespräch mit mir vermied																
mich beschimpfte / mir ab- wertende Damen gab																
über mich lachte																
mich ignorierte, so tat, als ob er/sie mich nicht sähe																
mit mir überheblich sprach, auf mich herabsah																
Abneigung durch den Gesichtsausdruck signalisierte																
mit mir wie mit einem Kind sprach																
mich anstarrte, von oben bis unten musterte																
mich laut ansprach und auf mich die Aufmerksamkeit lenkte																
mir Mißtrauen oder Ver- dächtigungen entgegen brachte																
ungeduldig auf mich reagierte																
mir beleidigende Wörter nachrief																
ÜBER mich sprach, nicht MIT mir																

Wie fühlten Sie sich beim Ausfüllen dieses Bogens?.....

Falls Sie mehrere Kreuze machten: was meinen Sie, warum sich die Menschen so verhielten?.....

Welche Haltung, welches Verhalten der Menschen in Deutschland Ihnen gegenüber würden Sie am liebsten ändern?

.....  
.....



Anex II

Die Postkarten, die gedruckt und verteilt werden, sind in drei Versionen vorhanden und beidseitig illustriert. Die Postkarten werden auf Englisch, Deutsch, Italienisch und Isländisch gedruckt.



Anex III - Das Programm der öffentlichen Projektkonferenz:

### **Projektkonferenz in Arbroath, Schottland im Mai 2014**

Ziele:

- Dass Teilnehmer die Konzepte „alltäglicher Rassismus“, „alltägliche Diskriminierung“ und „versteckte Diskriminierung“ verstehen
- Dass Teilnehmer die verschiedenen Erscheinungsformen des „alltäglichen Rassismus“ verstehen und kennen.
- Dass Teilnehmer die Folgen des alltäglichen Rassismus am Arbeitsplatz verstehen.
- Dass Teilnehmer begreifen, wie es sich anfühlt, versteckte Diskriminierung täglich zu erfahren.
- Dass Teilnehmer über Wege und Handlungsmöglichkeiten nachdenken, alltäglichen Rassismus zu entdecken und darauf zu reagieren.
- Dass Teilnehmer von unserem Projekt und unserer Idee der Bewusstwerdung wissen.

### **Konferenzprogramm:**

08.30 - 09.00 Anmeldung und Kaffee.

09.00 - 09.20 Alltäglicher Rassismus / alltägliche Diskriminierung – Theoretische Einführung in die Konzepte (Cherry Hopton)

09.20 - 09.30 Diskussion und Fragen.

09.30 - 09.50 Präsentation und Diskussion über den alltäglichen Rassismus in Deutschland (Ingibjörg Pétursdóttir).

09.50 - 10.00 Diskussion und Fragen.

10.00 - 10.20 Kaffeepause

10.20 - 12.30 Stereotypen, Vorurteil, Diskriminierung, versteckte Diskriminierung - was bedeuten diese Begriffe, wie fühlt sich ein Betroffener? Kooperative Aufgabe und Diskussionen (Guðrún Pétursdóttir)

12.30 - 13.30 Mittagessen

13.30 - 14.30 Wie kann man versteckte Diskriminierung am Arbeitsplatz entdecken und darauf reagieren? Kooperative Aufgabe (Guðrún Pétursdóttir)

14.30 - 14.50 Kaffeepause

14.50 - 15.15 Präsentation der Postkarten und des Berichts (Rona/Cherry/Mina)

15.15 - 15.40 Kurze Präsentation von ENAR (Luciano Scagliotti)

15.40 - 16.00 Diskussionsforum: Vorsitzende: Marco Alfieri oder/und Antonella Montanari. Forumteilnehmer: Anna Maria Milosz, Györgyi Turoczy und Gäste mit Migrationshintergrund aus Italien und Schottland.

17.00-.... Informelle Diskussion mit Partnern und interessierten Teilnehmern.