Beratungsnetzwerk Alle an Bord! Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete

Netzwerk B.O.A.T. Beratung. Orientierung. Arbeit. Teilhabe. Integrationsförderung für Geflüchtete in Schleswig-Holstein

LaNeMo SH Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Schleswig-Holstein

Rassismus und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein

Erfahrungen und Handlungsansätze im Frühjahr 2025

Handout zu der Veranstaltung “Austausch zu Diskriminierung und Rassismus auf dem Arbeitsmarkt” während der Internationalen Wochen gegen Rassismus 2025

Kofinanziert von der Europäischen Union

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

SH Schleswig-Holstein Landesregierung

SH Schleswig-Holstein Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung

Rassismus auf dem Arbeitsmarkt ist kein neues Problem.

Das aktuelle Erstarken rechtspopulistischer Akteur*innen und ihrer Positionen in der Gesellschaft, getragen von der bürgerlichen Mitte, und die Verschärfung von Asyl- und Migrationspolitik sorgen jedoch dafür, dass sich die Situation immer mehr zuspitzt: **Immer mehr Menschen mit Migrationsgeschichte machen rassistische Erfahrungen auf der Arbeit.**

Im Rahmen der **„Internationalen Wochen gegen Rassismus“** in Schleswig-Holstein haben die Arbeitsmarktnetzwerke ”Alle an Bord! - Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete” und “B.O.A.T. - Beratung.Orientierung.Arbeit.Teilhabe” zusammen mit dem LaNeMo SH - Landesnetzwerk Migrantenorganisationen SH die Veranstaltung “**Austausch zu Diskriminierung und Rassismus auf dem Arbeitsmarkt”** organisiert.

Ziel dieser Veranstaltung war es einerseits, Betroffenen die Möglichkeit zu geben, **ihre Erfahrungen zu teilen** und diese anonymisiert für die **politische Lobbyarbeit** in arbeitsmarktbezogenen Gremien aufzuarbeiten. Andererseits sollten **Handlungsansätze gegen Rassismus und Diskriminierung** auf dem Arbeitsmarkt besprochen und offene Bedarfe ausgelotet werden. Darauf aufbauend richtet sich dieses Handout mit einer **Problemdarstellung aus Betroffenenperspektive** und **Handlungsempfehlungen** an Entscheidungsträger*innen.

Wir danken allen Teilnehmenden, die ihre Erfahrungen und Expertise mit uns geteilt haben.

Inhaltsverzeichnis

01 Wie äußert sich Rassismus auf dem Arbeitsmarkt? 4

02 Welche Organisationen und Beratungsangebote gegen Rassismus gibt es? 5

03 Welche Werteinitiativen und Grundsatzpapiere gegen Rassismus auf dem Arbeitsmarkt gibt es? 6

04 Reaktionen und Umgang mit Rassismus aus der Betroffenenperspektive 7

05 Problemlage 8

06 Handlungsempfehlungen und Forderungen 9

1. Wie äußert sich Rassismus auf dem Arbeitsmarkt?

Absprechen von Kompetenzen

„Inzwischen arbeite ich im Hochschulkontext und da bin ich der einzige Schwarze. An einem Tag hatte ich eine Vorlesung, da hat eine andere Lehrkraft von außen in den Hörsaal geguckt, dann ist sie gegangen und wieder gekommen. Drei Mal! Vielleicht wollte sie herausfinden, ob ich gerade eine mündliche Prüfung abgebe, also als Student dort stand, oder wirklich als Lehrkraft? Man wird einfach immer wieder daran erinnert, dass man als Schwarze Person nicht hier sein soll.“

„Im Bereich der Sozialen Arbeit, insbesondere im Pflegekontext, habe ich sehr oft erlebt, dass vor allem Schwarze Menschen Rassismus erleben – und zwar von Seiten der betreuten Personen, die nicht von ihnen gepflegt werden wollen, aber auch von Kolleg*innen, die ihnen ihre Kompetenzen absprechen.“

Unter-repräsentation

„Struktureller Rassismus äußert sich im Hochschulbereich besonders daran, dass der Anteil von migrantisch gelesenen Personen äußerst gering ist.“

Ungleichbe-handlung & Mobbing

„Ich habe im Hochschulbereich, insbesondere in den Naturwissenschaften, die Erfahrung gemacht, dass meine Forschungsarbeit nicht ernst genommen worden ist. Mit der Zeit wurde mir klar, dass meine Arbeit viel mehr als die der anderen geprüft worden ist und die sehr männlich und weiß geprägte Fakultät regelrecht nach Fehlern gesucht hat.

Zuschreibun-gen & Vorurteile

„Der osteuropäische Kontext ist ein besonderer, was Rassismus angeht: Hier passiert die Ausgrenzung sehr unterschwellig – in meinem Fall nicht aufgrund meines Aussehens, als weiß gelesener Mensch, oder meiner Sprache, da ich in Deutschland aufgewachsen bin. Allein mein Name reicht aus, um mich direkt mit Russland in Verbindung zu bringen. […] Ich war einmal beruflich in eine Unterschriftenkampagne involviert und wurde in Zuge dessen mit verschiedensten hoch emotionalen Äußerungen und Anschuldigungen bzgl. des Kriegs gegen die Ukraine konfrontiert. Mir wurde klar, wie leicht es ist, allein aufgrund eines Namens zu urteilen und Zuschreibungen zu machen.“

Beleidigungen & Angriffe

„Schwarze Personen können sich nicht verstecken – wir sind einfach sichtbar, aufgrund unserer Hautfarbe sind wir nicht zu übersehen. Die Erfahrungen, die wir machen, sind nicht schlimmer, als die von anderen Menschen, die Rassismus erleben. Aber wir werden leichter zum Ziel von Angriffen.“

2. Welche Organisationen und Beratungsangebote gegen Rassismus gibt es?

1 Netzwerk B.O.A.T

Unterstützt Geflüchtete in den Bereichen Ausbildung, Arbeit, Bildung, Sprache und Finanzen und bietet für Arbeitgebende Schulungen für interkulturelle Öffnungen an.

www.netzwerk-boat-sh.de

2 Alle an Bord!

Das Beratungsnetzwerk unterstützt Geflüchtete bei der Integration in Arbeit, Ausbildung, Praktikum und Qualifizierung und bietet Fachberatung für Betriebe an.

www.alleanbord-sh.de/

3 ZEBRA e.V.

Berät Betroffene, Angehörige und Zeug*innen nach rassistischen, antisemitischen und anderen rechtsmotivierten Angriffen.

www.zebraev.de

4 BeAGGtiv

Umfassende, individuelle und vertrauliche Einzelfallberatung beim Antidiskriminierungsverband SH für alle Menschen in Schleswig-Holstein, die sich von Diskriminierung und Ungleichbehandlung betroffen sehen.

www.advsh.de/

5 Antidiskriminierungs-stelle S-H

Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein setzt sich gegen jede Art von Diskriminierung ein und berät kostenlos persönlich, per E-Mail oder telefonisch.

www.landtag.ltsh.de/beauftragte

6 Faire Integration

Die Beratungsstellen unterstützen Geflüchtete und andere Drittstaatsangehörige dabei, sich vor Ausbeutung und Benachteiligung zu schützen und zur Wehr zu setzen.

www.iq-netzwerk-sh.de

Diese Übersicht bildet nur eine Auswahl der Angebote ab und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

3. Welche Werteinitiativen und Grundsatzpapiere gegen Rassismus auf dem Arbeitsmarkt gibt es?

WIR STEHEN FÜR WERTE

Wirtschaftsallianz aus mehr als 40 deutschen Unternehmen und Organisationen, um sich klar zu einem geeinten Europa zu bekennen.

www.wirstehenfuerwerte.de

Charta der Vielfalt

Die größte Initiative zur Förderung von Diversity in deutschen Unternehmen. Ziel ist ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten unabhängig von verschiedenen Merkmalen Wertschätzung erfahren.

www.charta-der-vielfalt.de

WIWON - Wirtschaft für einen weltoffenen Norden

Unternehmensverband, der sich für Demokratie und Weltoffenheit einsetzt und gemeinsam mit Beschäftigten in den norddeutschen Unternehmen den demokratischen Zusammenhalt in der Gesellschaft stärken will.

www.wiwon.eu/

#Vielfalt ist Zukunft

Unternehmensinitiative mit dem Ziel, Deutschland als ein Land der Vielfalt und Weltoffenheit zu sichern und eine plurale Gesellschaft an einem zentralen europäischen Wirtschaftsstandort zu stärken.

www.vielfaltistzukunft.org

Landesaktionsplan gegen Rassismus

Mit dem Landesaktionsplan gegen Rassismus setzt die Landesregierung in S-H ein klares Zeichen gegen jegliche Formen von Rassismus und für Vielfalt, Toleranz und Respekt.

www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/demokratie-gesellschaft/gegen-rassismus

Diese Übersicht bildet nur eine Auswahl der Angebote ab und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

4. Reaktionen und Umgang mit Rassismus aus der Betroffenenperspektive

Resourcen-management: Lohnt der Konflikt?

„Was ich mich immer frage: Was habe ich zu gewinnen, was habe ich zu verlieren? Sind die Dinge zu zeitintensiv? Wenn ich beleidigt werde, muss ich nachweisen, dass es aufgrund der Hautfarbe geschieht. Wenn das uneindeutig ist, reagiere ich nicht. Ich habe ganz Vieles ignoriert. Das gibt mir einfach Frieden im Leben und reduziert den Stress.“

Sobald ich angegriffen werde, kann ich meine Stimme erheben, aber am Ende fällt alles auf mich zurück. Lieber leide ich einmal als zwei Mal.“

„Es geht um etwas sehr Basales: Menschen sehen ihre Zukunft gefährdet. Sie spielen ihre Erfahrungen dann eher herunter, „Ich lasse das jetzt über mich ergehen, das könnte mein Projekt gefährden“. Es ist etwas anderes, wenn man seit 20 Jahren hier lebt, dann kann man etwas riskieren. Wenn dein Aufenthalt davon abhängt, macht das niemand.“

Grenzen des Widerstands: Abhängigkeits verhältnisse

„Wenn man sich in einer Situation befindet, in der Rassismus eine Rolle spielt, trifft man die Entscheidung, die einem hilft, woraus man den besten Gewinn zieht. Die Aufenthaltserlaubnis ist essentiell. Auch wenn da Rassismus ist – der Aufenthaltstitel hat Vorrang”

„Menschen, die Rassismuserfahrungen machen, unternehmen nichts aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen. Die Arbeitgeber*innen tauchen oft gar nicht auf, der Diskurs wird immer zwischen anders gelesenen Personen und Mehrheitsdeutschen geführt. Wenn dein Aufenthalt von dieser Stelle abhängt, können wir nicht erwarten, dass die betroffene Person etwas unternimmt.

Arbeitgeber*innen müssen handeln

„Wir müssen die Arbeitgeber mehr in die Pflicht nehmen. Sie müssen aus ihrer Position der Gleichgültigkeit heraus.“

Wir sollten einen sicheren Raum für Kolleg*innen mit Migrationsgeschichte schaffen, damit sich alle sicher und geborgen fühlen.“

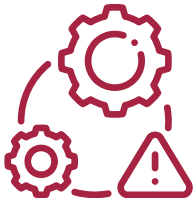
5. Problemlage

Abhängigkeit stützt Rassismus

Machtstrukturen und Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere bezogen auf Aufenthaltstitel, erschweren Interventionen gegen Rassismus auf dem Arbeitsmarkt für Betroffene erheblich.

Rassismus als individuelles Probelm

Rassismus auf dem Arbeitsmarkt wird immer noch eher als „individuelles Problem“ (zwischen Arbeitnehmer*innen) behandelt, anstatt als strukturelles Problem, das im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin liegt.



Schutz mit Defiziten

Das AGG ist eine wichtige Grundlage für Widerstand gegen Rassismus auf dem Arbeitsmarkt, aber ist (zu) wenig bekannt, eingeschränkt im Anwendungsbereich und mit Aufwand (z.B. „Beweis-/Indizlast“) verbunden.

Sich wehren kostet Kraft

Sich gegen Rassismus auf dem Arbeitsmarkt zu wehren kostet Kraft und emotionale Anstrengung und geht mit Risiken einher. Betroffene wägen ab, ob der „Einsatz lohnt“ und sehen oft aus Ressourcengründen und mit Blick auf mögliche(n) Misserfolg/Nachteile von einer Intervention ab.

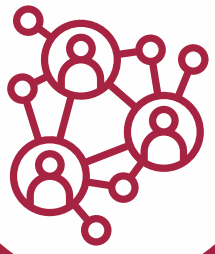
6. Handlungsempfehlungen und Forderungen

Rassismus auf dem Arbeitsmarkt ist ein strukturelles Problem, das umfassende Maßnahmen und langfristige Strategien erfordert.

In der Öffentlichkeit und Netzwerkarbeit:

Beauftragte gegen Rassismus

Priorisierung der Community-Perspektive und Expertise, Schaffung konkreter Handlungsspielräume, wie Coaching und Interventionsgruppen.



Vernetzung von Akteur*innen

Bessere Zusammenarbeit von relevanten Akteur*innen und Behörden und Klärung der Zuständigkeiten bei Rassismusfällen; nachhaltige Vernetzungsstrukturen, die Betroffene mitgestalten.

Taten statt Worte

Umsetzung bestehender Maßnahmen, konsequente Verfolgung des Landesaktionsplans gegen Rassismus und Weiterentwicklung von Anti-Rassismus-Konzepten.

Erweiterung der Beratungsangebote:

Community-basierte Beratung, die neben den rechtlichen Aspekten auch emotionalen Support und Empowerment einschließt sowie die Professionalisierung dieser und strukturelle Verankerung der Ehrenamtsarbeit.

6. Handlungsempfehlungen und Forderungen

In Unternehmen und Betrieben:

Verantwortung sichtbar leben

- Rassismus klar benennen anstatt vage Begriffe wie “interkulturelle Konflikte” zu verwenden
- deutliche Positionierung gegen Diskriminierung z.B. im Leitbild.

Räume für Reflexion schaffen

- Sensibilisierung & Perspektivenwechsel für alle Mitarbeitenden ermöglichen z.B. durch Teambuildings und Anti-Rassismus-Workshops
- Kollegiale Beratung bei Rassismus

Schutz und Unterstützung für Betroffene

- Anonyme Meldewege für Diskriminierungserfahrungen bereitstellen
- Safer Spaces für gegenseitige emotionale Unterstützung

Nachhaltige Strukturen erschaffen

- Sensibilisierung als kontinuierlichen Prozess begreifen, nicht als einmaliges Training
- Stellen für Antidiskriminierungs-beauftragte schaffen, die unabhängig arbeiten können

Diese Maßnahmen zielen darauf ab, Rassismus sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene zu bekämpfen und Betroffene zu unterstützen.

Kontaktinformationen:

Beratungsnetzwerk Alle an Bord! - Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., PARITÄTISCHER SH e.V.
Anne-Katrin Lother, Miriam Zweng
Tel. 0431 55685363
alleanbord@frsh.de

Kofinanziert von der Europäischen Union
SH Schleswig-Holstein Landesregierung

Das Beratungsnetzwerk “Alle an Bord! - Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete” ist Teil des Landesprogramms Arbeit 2021 - 2027. Das Landesprogramm Arbeit 2021 - 2027 wird aus Mittel des Europäischen Sozialfonds Plus und des Landes Schleswig-Holstein kofinanziert.

Netzwerk B.O.A.T. - Beratung.Orientierung. Arbeit.Teilhabe. - Integrationsförderung für Geflüchtete in SH

PARITÄTISCHER SH e.V.
Ake Schünemann
Tel. 0431 560248
schuenemann@paritaet-sh.org

Kofinanziert von der Europäischen Union
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

LaNeMo SH - Landesnetzwerk Migrantenorganisationen SH

PARITÄTISCHER SH e.V.
Elisabeth Kirndörfer
Tel. 0431 560223
kirndoerfer@paritaet-sh.org

Kofinanziert von der Europäischen Union
SH Schleswig-Holstein Ministerium für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung

LaNeMo SH
Landesnetzwerk Migrantenorganisationen Schleswig-Holstein

Layout: Liza Hagemann, LaNeMo SH