

JUGENDWETTBEWERB - EINMISCHUNG ERWÜNSCHT!

PROJEKT: EUROPEANS OF COLOUR⁺

1. WAS IST DEIN POLITISCHER WUNSCH/DEIN POLITISCHES PROBLEM?

Unser politisches Anliegen betrifft die mangelnde Vielfalt und Inklusion der Bediensteten in der Europäischen Kommission. Etwa **9-10 % der EU-Bevölkerung** (mehr als 55 Millionen) hat einen nicht-europäischen Migrationshintergrund, während es bei EU-Bediensteten **weniger als 1 %** sind.¹ Diese Gruppe wird folgend als „**Europeans of Colour**“ bezeichnet.

Diese mangelnde Vielfalt spiegelt sich insbesondere in der Europäischen Kommission wider, wo wir derzeitig als Praktikanten angestellt sind. Obwohl die Kommission im Juli 2017 eine *Strategie für Vielfalt und Inklusion* verabschiedet hat, ist diese nur auf vier Zielgruppen – Frauen, Bedienstete mit Behinderungen, LGBTI-Angestellte und ältere Mitarbeiter – ausgerichtet.²

Laut aktueller Befragung von Minderheiten durch die *Agentur der EU für Grundrechte („FRA“)* ist die wahrgenommene Diskriminierung aufgrund des ethnischen oder Migrationshintergrunds besonders **im Bereich der Beschäftigung** vorzufinden.³ Die Umfrage weist darauf hin, dass solche negativen Erfahrungen langfristig die Verbundenheit der Befragten mit den Ländern, in denen sie leben, und vor allem ihr **Vertrauen in öffentliche Institutionen** beeinflussen.

Die **mangelnde Repräsentation von Europeans of Colour in EU-Institutionen** beeinträchtigt langfristig ihre demokratische Legitimität. Dieser Zustand erodiert das Vertrauen der betroffenen 55 Millionen EU-Bürger*innen in diese Institutionen. Vor allem junge Betroffene, die mittlerweile EU-Bürger*innen zweiter Generation sind, müssen Europeans of Colour in Führungspositionen sehen. Sie brauchen ein klares Signal, dass sie der EU zugehörig sind.

2. WIE WÜRDEST DU DIR DIE SITUATION WÜNSCHEN?

Eine wünschenswerte Situation wäre, **wenn Europeans of Colour mit mindestens 10 % in den EU-Institutionen repräsentiert wären**, insbesondere in **mittleren und hohen Führungspositionen**. Eine solche Situation wäre insofern erstrebenswert, als dass dies langfristig das **Zusammengehörigkeitsgefühl** der EU-Mitbürger*innen mit Migrationshintergrund erheblich stärken würde.

Zudem wäre es ein Erfolg, für die **Mehrheitsgesellschaft eine weitreichende Bewusstseinsbildung** zu diesem strukturellen Problem zu bewirken. Hierzu ist es maßgeblich, dass eine **Sensibilisierung im Hinblick auf die Diskriminierungserfahrungen**, welche Europeans of Colour vor allem am Arbeitsplatz bzw. der Arbeitssuche ausgesetzt sind, erfolgt. Denn wie im vorherigen Abschnitt dargelegt, erodiert das Vertrauen der Menschen in die Institutionen durch solche wiederkehrenden, negativen Erfahrungen. Darüber hinaus ist das Streben nach einer inklusiven Gesellschaft, in der keine Gesellschaftsgruppen unter Diskriminierungserfahrungen leiden müssen, die Idealsituation, auf die es hinzuarbeiten gilt.

Federica Mogherini (u.a. die Hohe Vertreterin der EU für Außen- und Sicherheitspolitik) betont ausdrücklich, dass eine kulturell diverse Mitarbeiterschaft **reichlich kulturelle Soft Skills** mit sich bringen würde:⁴ Dies wäre im Bereich der EU-Außenbeziehungen von enormem Wert mit Blick auf

¹ Eurostat „*First and second-generation immigrants - statistics on main characteristics*“:

www.ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/First_and_second-generation_immigrants_-_statistics_on_main_characteristics; www.politico.eu/article/does-brussels-bubble-have-a-diversity-problem/.

² Europäische Kommission „*Charta der Vielfalt und Inklusion*“: www.europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_de.htm.

³ FRA „*Zweite Erhebung der EU zu Minderheiten und Diskriminierung (EU-MIDIS II)*“:

www.fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results. Insbesondere fühlten sich 29% aller Befragten, die auf der Suche nach einem Arbeitsplatz waren, und 22% derjenigen, die in den fünf Jahren vor der Umfrage berufstätig waren, auf dieser Grundlage diskriminiert.

⁴ Job Messe für EU Praktikant*innen (Brüssel, 26. Januar 2018) siehe: www.youtube.com/watch?v=uHpeJPb8g-k&list=WL&index=56&t=1536s.

die **internationalen Beziehungen** zwischen der EU und den internationalen Partnern, insbesondere asiatische, afrikanische- und lateinamerikanische Länder.

3. WELCHE MAßNAHMEN KÖNNTEN ZU EINER VERBESSERUNG DER SITUATION BEITRAGEN?

Es gibt einige Maßnahmen, die langfristig helfen würden, eine allmähliche Verbesserung der Vielfalt zu erreichen:

- i. **Public Relations:** Die erwünschte Situation könnte mit proaktiven Maßnahmen erreicht werden, insbesondere durch **ein aktives Engagement seitens der EU-Institutionen**, sich bereits bei Studierenden in Schulen und Universitäten **als inklusiver Arbeitgeber zu profilieren**. Eine derartige Kampagne sollte **Bewerbungen von Europeans of Colour klar ermutigen**.
- ii. **Sensibilisierungsmaßnahmen:** Ein inklusives Arbeitsumfeld setzt voraus, dass Vorurteile abgebaut werden, um einen respektvollen Umgang zu gewährleisten. Um Stereotype gegenüber Europeans of Colour, die oft tief im öffentlichen Bewusstsein verankert sind, langfristig abzubauen, bedarf es gezielter Sensibilisierungsmaßnahmen, die einen konstruktiven Dialog einleiten.
- iii. **Datenerhebung:** Dies wäre eine effektive Maßnahme, um die erwünschte Vielfalt zu bemessen. Eine **anonyme und freiwillige Befragung zur ethnischen- und religiösen Zugehörigkeit** ist im Vereinigten Königreich mittlerweile die Norm.⁵ Dies würde den EU-Institutionen ermöglichen, Abweichungen in der Vielfalt zu identifizieren und vorzubeugen. Diese Daten würden auch dazu beitragen, eine **atmende Quote von 10 % als unverbindlichen Richtwert** umzusetzen und langfristig die Vielfalt der EU-Bevölkerung widerzuspiegeln.

4. WIE KANNST DU DICH FÜR DEIN INTERESSE EINSETZEN?

a. Bewusstseinsförderung durch kreatives Video

Wir setzen uns dafür ein, dass die Europäische Kommission über ihr Arbeitsumfeld reflektiert. Insbesondere wurde in der Befragung von der FRA⁶ nach der Diskriminierung in verschiedenen Bereichen des täglichen Lebens gefragt. Wir greifen diesen Gedanken auf und möchten **unsere alltäglichen Begegnungen mit Rassismus und subtilen Stereotypen während unserer Arbeit bei der Europäischen Kommission** beschreiben.

Hierzu haben wir ein **Manuskript für ein Video entworfen**. Die Idee ist ein Video bestehend aus:

- (i) **Cartoons, die unsere Erfahrungen veranschaulichen**, gefolgt von
- (ii) **Einer Erläuterung**, warum diese Situation als alltäglicher Rassismus oder rassistischer Stereotyp wahrgenommen werden kann.

Unser Ziel ist es, dieses **Video im Intranet der Europäischen Kommission zu veröffentlichen**, um jeden einzelnen EU-Bediensteten zu erreichen. Diese konkrete Idee kann dazu beitragen, ein kritisches Bewusstsein für diskriminierende Handlungen im Arbeitsumfeld der Europäischen Kommission zu entwickeln. Die folgenden zwei Cartoons stammen aus unserem Videomanuskript:

⁵ z.B. University of Cambridge „2015-16 Equality & Diversity Information Report“: www.equality.admin.cam.ac.uk/files/information_report_2015-16_final.pdf.

⁶ EU-MIDIS II, supra, Fn. 4.

(i) Cartoon 1: Stereotypen bezogen auf die Herkunft**(ii) Erläuterung**

Eine Person nach ihren äußeren Merkmalen zu beurteilen, um dadurch auf ihre Herkunft zu schließen, ist Teil eines subtilen Rassismus, den Ahnaf regelmäßig zu spüren bekommt. Der zugrundeliegende Stereotyp basiert darauf, ethnische Merkmale mit einem angenommenen Herkunftsland zu verknüpfen. In diesem Beispiel wird ein Deutscher automatisch mit weißer Haut assoziiert, jedoch nicht mit dunkler Hautfarbe oder anderen wahrgenommenen Merkmalen. Die Frau nimmt fälschlicherweise eine nicht-europäische Herkunft für Ahnaf an, während sie für die weißen Europäer keine nicht-europäische Herkunft annimmt. Dies kann dazu führen, dass er sich ausgeschlossen fühlt, da bereits aufgrund seines Erscheinungsbildes angenommen wird, dass er nicht Europäer sein kann.

(i) Cartoon 2: Wir sehen nicht alle gleich aus!

(ii) Erläuterung

Es ist bemerkenswert, wie oft Europeans of Colour mit anderen People of Colour verwechselt werden, obwohl sie in den meisten Fällen gar nicht gleich aussehen. Dies ist ein Ergebnis eines kategorischen Denkens. Weiße Europäer sehen Europeans of Colour in erster Linie als Teil der gleichen Kategorie und achten daher weniger auf ihre individuellen Eigenschaften. Dagegen haben weiße Europäer das Privileg, als Individuen wahrgenommen zu werden und unterliegen dabei keinem kategorischen Denken als solchem. Die unterschwellige Botschaft, die damit ausgesendet wird, lautet: „Für mich seht ihr alle gleich aus“. Das dies nicht nur verletzend, sondern auch auf koloniale Stereotype von „den Afrikanern“ oder „den Asiaten“ zurückzuführen. Die dargestellte Situation zeigt, wie dies zur stereotypischen Unbedachtheit führt, indem das Erscheinungsbild von Carla verallgemeinert wird.

b. Gespräche mit hochrangigen EU-Bediensteten – Oettinger Kabinett

Um auf das politische Problem möglichst effektiv aufmerksam zu machen, sahen wir ein allgemeines Willkommensgespräch am 14. Dezember 2017 zwischen Günther Oettinger (EU-Kommissar für Haushalt und Personal) und deutschen Praktikant*innen als ideale Gelegenheit, das Problem direkt auf der höchsten Führungsebene der Europäischen Kommission zu adressieren. Uns schien es strategisch am klügsten, unser Anliegen direkt in den Fokus seines Kabinetts zu rücken und dadurch einen Reflexionsprozess „von oben“ einzuleiten.

Angesichts des Willkommensgesprächs mit Kommissar Oettinger erarbeiteten wir ein dreiseitiges Konzeptpapier. Dies schilderte ausführlich, wie die mangelnde Vielfalt in der Kommission uns täglich am Arbeitsplatz beeinflusst. Wir baten um:

- i. **Konkrete Informationen** über die bisherige Arbeit seines Kabinetts (falls vorhanden) mit Bezug auf die Inklusion von Europeans of Colour. Insbesondere fragten wir, welche Ansätze die Kommission bereits in Betracht gezogen hat und welche praktischen Hürden, beispielsweise bei der Datenerhebung, festgestellt worden sind;
- ii. Unterstützung bei der Entwicklung und **Verbreitung unseres Videos innerhalb der Europäischen Kommission.**

Unser Gespräch mit Herr Oettinger war herausfordernd: Der Hauptstreitpunkt war, unser aufgezeigtes strukturelles Problem als solches anzuerkennen. Jedoch gelang es uns, ihn durch gut strukturierte Argumente zum Nachdenken zu bewegen: Die Tatsache, dass wir als Mitarbeiter der Kommission ihre eigene Strategie zur Vielfalt und Inklusion bemängelten, gab Herr Oettinger den Anlass dazu, unser Anliegen ernst zu nehmen. Daraufhin bot er an, dass wir uns mit seinem Kabinettssteam in Verbindung setzen, das uns bei den Anliegen Auskunft und Unterstützung geben kann. Dieses Angebot stellte sich als Erfolg heraus, was im nächsten Abschnitt näher erläutert wird.

5. WER KANN DIR BEI DEINEM EINSATZ HELFEN?**a. Unterstützung des Oettinger-Kabinetts**

Nach unserem Gespräch mit Kommissar Oettinger organisierten wir ein Treffen mit einem Mitglied des Oettinger-Kabinetts. Unsere Idee zum Video als Bewusstseinsbeförderung hinsichtlich alltäglicher Konfrontationen mit Stereotypen wurde sehr positiv bewertet. **Das Kabinett sagt zu, intern zu besprechen, inwiefern unser finales Video im Kontext eines Artikels im Intranet der Kommission veröffentlicht werden könnte.** Es wird sogar überlegt, unsere Idee als Vorlage zu nutzen, um den gelisteten Zielgruppen in der Strategie für Vielfalt und Inklusion⁷ dieselbe Möglichkeit zu geben, ihre eigenen Artikel im Intranet zu veröffentlichen, um auf ihre täglichen Konfrontationen mit Diskriminierung aufmerksam zu machen.

Außerdem versucht das Kabinett auf unsere Anfrage **konkrete Informationen bezüglich der Bemühungen der Inklusion im Bewerbungsprozess der Kommission einzuholen.** Dies würde uns

⁷ Frauen, LGBTI-Angestellte, Bedienstete mit Behinderung und ältere Mitarbeiter.

helfen zu analysieren, inwiefern es Defizite gibt und wie man diese Mängel eventuell durch unsere vorgeschlagenen Maßnahmen beheben könnte (siehe Frage 3).

b. Networking mit etablierten Zusammenschlüssen

Damit sich die Kommission auch zukünftig mit unserem politischen Anliegen beschäftigt, haben wir erkannt, dass Networking ein essentieller Schritt für die nachhaltige Schlagkraft unseres Projektes ist. Denn nur durch Organisation können die Stimmen Einzelner gebündelt und besser koordiniert werden. Die Reichweite unseres Networking lässt sich auf zwei Ebenen darstellen:

i. Networking innerhalb der Kommission

Ein großes Problem ist, dass es innerhalb der Kommission keinen anerkannten Zusammenschluss von Europeans of Colour gibt. Deshalb haben wir bereits die etablierten Zusammenschlüsse (*Women of Impact; Egalité*) kontaktiert, um Informationen bezüglich der Umsetzung von Sensibilisierungsmaßnahmen und der Anmeldung eines solchen Zusammenschlusses auszutauschen. Glücklicherweise unterstützen alle Zusammenschlüsse unsere Initiative und wir beraten uns momentan mit ihnen, inwiefern ihre Netzwerke uns behilflich sein können.

Da unser Praktikum bereits im kommenden Februar abgeschlossen sein wird, haben wir keine Möglichkeit, einen Zusammenschluss anzumelden. Deswegen versuchen wir uns sobald als möglich mit den nachfolgenden Praktikant*innen abzustimmen, die sich ebenfalls als Europeans of Colour bezeichnen, sodass unser Projekt fortgehend im Rahmen einer Praktikantengruppe weitergeführt werden kann, wie es bereits bei anderen Praktikantenzusammenschlüssen z.B. den *Queer Stagiaires* der Fall ist. Diese Gruppe würden wir **Europeans of Colour⁺** nennen, da hiermit keine ausschließliche Begrenzung auf Europäer*innen mit nicht-europäischen Migrationshintergrund erfolgt, sondern auch hier die Offenheit der Gruppe in den Vordergrund gestellt wird.

ii. Networking mit externen Organisationen

Außerdem sind wir mit mehreren Personen und Organisationen in Kontakt getreten, die bereits Zeitungsberichte über unser politisches Problem geschrieben haben oder in Organisationen tätig sind, die sich unter anderem für die Inklusion von Europeans of Colour einsetzen. Die Kontaktaufnahme war sehr einfach, insbesondere über das Online-Karrierenetzwerk *LinkedIn*.

Unter anderem gelang es uns so, Gastautoren der *Politico* und das „*European Network Against Racism (ENAR)*“ zu mobilisieren. Sie sind bereit, durch ihre Partnerschaft und professionelle Lobbyarbeit die Reichweite unseres Videos zu vergrößern. Zudem wurde uns Hilfe angeboten bei der Organisation eines offiziell anerkannten Zusammenschlusses für Europeans of Colour innerhalb der EU-Institutionen.

6. SCHLUSSWORT

Das Projekt Europeans of Colour⁺ soll zeigen, inwieweit es sogar für Praktikant*innen in einer solch großen Institution wie der Europäischen Kommission möglich ist, sich Gehör zu verschaffen. Die Idee, ein Video mit Bezug auf alltäglichen Rassismus zu erstellen, ist relativ einfach umzusetzen und zeigt zugleich einen kreativen Umgang mit dem Thema. Der bisherige Erfolg des beständigen Nachhakens in der Institution zeigt ebenso, dass politische Anliegen ganz praktisch im eigenen Arbeitsumfeld umgesetzt werden können.

Das Netzwerken über die Grenzen der EU-Institutionen hinaus ermöglicht es uns zudem, das Projekt weiter in die Öffentlichkeit zu tragen. Wir hoffen, dass wir hiermit zeigen konnten, dass politisches Engagement „von unten“ möglich ist, wie es unser Handeln aus der Situation eines Praktikums heraus darlegt. Unser Projekt ist noch nicht abgeschlossen und hat Potential, dauerhaft durch Engagement viele Erfolge zu erzielen. Obwohl es sich in der Anfangsphase befindet, zeigt es bereits jetzt, dass Änderungen durch Ausdauer und Willenskraft möglich sind.