

## WEITERE INFOS DAZU

### LITERATUR:

Auma, Masha M.; Kinder, Katja und Piesche, Peggy (2019) Diversitätsorientierte institutionelle Restrukturierungen - Differenz, Dominanz und Diversität in der Organisationsentwicklung <https://bit.ly/3sOELp5> (letzter Zugriff 15.03.2023)

Bonefeld, Meike und Dickhäuser, Oliver (2018) Max versus Murat: schlechtere Noten im Diktat für Grundschulkinder mit türkischem Hintergrund. Universität Mannheim <https://bit.ly/3wrDYMX> (letzter Zugriff 15.03.2023)

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2014) Diskriminierung am Ausbildungsmarkt – Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven <https://bit.ly/3isrSgy> (letzter Zugriff 15.03.2023)

Weichselbaumer, Doris (2013) Diskriminierung von Frauen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse eines Experiments Vortrag bei der Tagung „Femigration“ 18. Oktober 2013 Linz

### VIDEOS:

Dattäter: Das Kopftuchverbot und was es für mich bedeutet <https://bit.ly/38wWtXr> (letzter Zugriff 15.03.2023)

# EINSTELLUNGSVERFAHREN & RASSISMUSKRITIK AM ARBEITSPLATZ

Eine Reihe zu Handlungsstrategien im Kontext  
von Rassismuskritik in Organisationen

Redaktion: Dahlia Al Nakeeb

Illustrationen: Hong Le @woherkommstduwirklich

## Bewerbungsverfahren & Rassismuskritik

Viele von uns sind mit dem Leitsatz „Wir sind alle gleich“ aufgewachsen und gehen davon aus, dass wir alle Menschen gleich behandeln. Deshalb denken wir, dass alle Menschen dieselben Chancen bei Bewerbungsverfahren haben und Entscheidungen ausschließlic aufgrund von Qualifikationen getroffen werden. Die Realität für Menschen mit Rassismus-erfahrungen ist eine andere. Dies wird auch zunehmend in Studien (vgl. Weichselbaumer 2013) untersucht und belegt.

Personen(gruppen), die einen „nicht deutschen“ Namen haben und/oder z. B. aufgrund ihres Aussehens als nicht *weiß* und somit als nicht dazugehörig wahrgenommen werden, müssen sich um ein Vielfaches häufiger auf Stellen bewerben, um eine Anstellung zu finden, als *weiße* Personen mit „deutscher“ wahrgenommenem Namen. Diese Merkmale spielen bereits bei der Benötigung in der Schule eine Rolle. Deshalb ist es wichtig die (fehlende) Vielfalt in unseren Organisationen zu hinterfragen und Fortbildungsangebote insbesondere für Leitungsebenen und Personalabteilungen zu schaffen. Es gibt verschiedene Instrumente bzw. Maßnahmen, die bei der Etablierung von rassismuskritischen Strukturen unterstützen können:

- anonymisierte Bewerbungsverfahren
- bei gleicher Qualifikation bewusste Anstellung von BIPOC-Fachkräften (Schwarze, Indigene und Personen of Color)
- Beratung zu diversitätsorientierter Organisationsentwicklung etc.



Re\_Struct  
c/o IDA-NRW  
Volmerswerther Straße 20  
40221 Düsseldorf  
Tel.: 02 11/15 92 55-76  
Fax.: 02 11/15 92 55-69  
re\_struct@ida-nrw.de  
www.ida-nrw.de



# EINSTELLUNGSVERFAHREN & RASSISMUSKRITIK AM ARBEITSPLATZ

## HÄUFIGE AUSSAGEN BEI EINSTELLUNGSVERFAHREN:

Bei uns sind religiöse Symbole verboten.

Ihr Kopftuch könnte befremdlich auf  
unsere Kundschaft wirken.

Ohne Kopftuch hätten Sie gute  
Chancen.

Könnten Sie sich vorstellen das  
Kopftuch während der Arbeit  
abzunehmen?

## WAS STATTDESSEN GEFRAGT WERDEN KÖNNTE:

Erzählen Sie uns von Ihrem beruflichen  
Werdegang.

Haben Sie berufliche Erfahrungen in  
unserem Themenfeld?

Wie gehen Sie mit stressigen  
Situationen im Arbeitsalltag um?

