
Vielfaltsgerechte Nachwuchssicherung

Facharbeitsgruppe Fokus Migration

BQN Berlin e.V. | Belul Bokrezion | 22.10.2020

Der berufliche Einstieg – Zahlen und Fakten

Wie häufig kommt es zu Benachteiligungen in Einstellungsverfahren?

- 49 % der Befragten berichten über Diskriminierungserfahrung im Arbeitsleben
- Ein Viertel (23,9%) betrifft die Phase Arbeits-/Ausbildungssuche und Bewerbung

Diskriminierungspotenzial 1: Abwesenheit - Identifikationsfläche

HAUPTSTADT MACHEN | **beim Berlin**

DU WILLST ETWAS GUTES TUN?
Dann mach eine Ausbildung oder ein duales Studium in der Berliner Steuerverwaltung. Du sorgst mit deinem Job dafür, dass alle ihren gerechten Beitrag dazu leisten, damit Sicherheit, Bildung, medizinische Versorgung und weitere öffentliche Leistungen finanziell gesichert sind.
JETZT BEWERBEN: DIE-UNBESTECHLICHEN.BERLIN

**KOMM ZU UNS, WIR SIND:
DIE UNBESTECHLICHEN
WERDE FINANZBEAMTER/IN**

Auch auf

Senatsverwaltung für Finanzen | **beim Berlin**

Vielfalt in (Bild-) Sprache

„Wir schätzen Vielfalt und begrüßen alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung“



Diskriminierungspotenzial 2: Beobachtungs- und Bewertungsfehler

Fragen im Auswahlgespräch:

Komplex und Druck erzeugend oder deskriptiv und ressourcenorientiert?

Schildern Sie bitte eine Situation, in der Sie mehr Zuverlässigkeit von sich selbst gewünscht hätten. Was haben Sie aus dieser Situation für die Zukunft gelernt?

Besser: Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie ein Problem erfolgreich gelöst haben.

Diskriminierungspotenzial 2: Beobachtungs- und Bewertungsfehler

- Beispiel: Kriterium Kommunikationskompetenz = „angemessene Mimik und Gestik“
- Qualifizierung der Auswahlkommission für Vielfaltsverständnis und Handlungssicherheit

Verständnis von Diskriminierung und Ausgrenzungsmechanismen

Diskriminierung
= böser Wille?

Abbau von Barrieren durch vielfaltsgerechte Maßnahmen

- Hospitationen in Auswahlgesprächen
- Überprüfung von Auswahlverfahren (Interviewleitfaden, Kriterien)
- Workshop mit Fokus auf Personalauswahl: Kompetenz- und Anforderungsprofil, Anti-Bias
- Gewollte Heterogenität, z.B. in Bildsprache, Stellenausschreibung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Facharbeitsgruppe Fokus Migration

BQN Berlin e.V. | Belul Bokrezion | 22.10.2020

Quellen

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**
 - Leitfaden zu diskriminierungsfreien Einstellungsverfahren
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Fair_in_den_Job.pdf?__blob=publicationFile&v=2
 - Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D10
- **Neuhof, Urs, Yazar, Serdar (2018): Werkeinstellungen auf Vielfalt setzen**
<https://www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1255/180410-bqn-deutsch-plus-final.pdf>
- **Koopmans, R. & weitere (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung.**
<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>
- **Hochschulbildungsreport 2020**
<https://www.hochschulbildungsreport2020.de/chancen-fuer-nichtakademikerkinder>