



Feminar – FAQ

„Yes, you can! – Strategien im Bewerbungsprozess für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“

mit den Expertinnen Rojda Tosun, Tuğba Uyanık, Kerti Puni-Specht und Anupma Puni. Sie alle engagieren sich bei der SWANS Initiative¹

I. Stellensuche – Empowerment-Tipps

Einige Worte unserer Expertinnen zu Beginn

In einer von Rassismus geprägten Gesellschaft hilft es, gerade als Frau mit Zuwanderungsgeschichte, die gefühlten Defizite als Schätze in sich selbst wahrzunehmen und sie als Schatz „zu verkaufen“. Verkaufen bedeutet hier einen Weg zu finden, eure Stärken so hervorzuheben, dass sie am besten zur Geltung kommen. Anu fasst zusammen: *„Unsere Andersartigkeit ist unsere Stärke. Wir müssen lernen sie einzusetzen.“*

Euch fehlt absolut nichts! Wenn die Jobsuche beginnt, versucht, keine gläsernen Wände und Decken zu bauen. Die gibt es auch so genug in der Welt. Macht euch nicht runter, sondern glaubt daran, dass **Wege entstehen, indem ihr sie geht!**

Was heißt das konkret? **Geht in „weiße Räume“**. Lasst euch nicht von dem vermeintlichen Defizit oder dem Gefühl, aufgrund der Zuwanderungsgeschichte nicht dazuzugehören, ablenken oder von bestimmten Räumen fernhalten. Tuğba gibt ein Beispiel aus ihrem (Berufs-)Alltag: *„Bei Rechtsanwältinnen und Juristinnen gibt es fast nur weiße deutsche Männer und Frauen. Als Frau mit Kopftuch war ich immer die Exotin, aber ich habe trotzdem immer gesagt, was ich wollte. Menschen müssen einfach lernen, dass Deutschland vielfältig ist.“*

Die Expertinnen ermutigen euch, euch Folgendes bewusst zu machen: Die Diversität, die ihr in euch tragt, ist eure größte Stärke! „Meine Geschichte, meine vermeintlichen Mankos, wie mein nicht perfekter akademischer Familienhintergrund, meine nicht perfekte finanzielle Ausstattung in meinem Lebenslauf, haben mich immer kreativ werden lassen.“ Eure Stärke ist eure eigene Geschichte. Alles was ihr braucht, seid ihr selbst! Ihr habt schon den größten Schatz, den es überhaupt bedarf.

¹ [SWANS](#) fördert Studentinnen und junge Akademikerinnen mit Zuwanderungsgeschichte und Women of Color bei Berufseinstieg und Karriere. Außerdem dient sie als Plattform zum Vernetzen, Weiterbilden und Erfahrungsaustausch.



Netzwerke verändern sich nicht, wenn wir dort nicht reingehen und uns präsentieren.

Ihr werdet euch wundern, wie viele Gemeinsamkeiten ihr mit Menschen, v.a. mit den Frauen dort habt, selbst wenn man meinen könnte, es liegen Welten dazwischen. Habt Mut, auf Menschen zuzugehen! Bei der Jobsuche gibt es nicht nur einen Weg über Stellenanzeigen und Ausschreibungen. Ihr findet auch andere Wege parallel dazu. Habt Mut, Leute anzuschreiben, wenn ihr sie oder ihre Arbeit interessant findet.

Zu Beginn habt ihr vielleicht nur ein Gefühl, wohin ihr wollt. Oder noch gar keine Ahnung. Das ist normal. Versucht es für euch herauszufinden, indem ihr in entsprechende Netzwerke geht und mit vielen Menschen über ihre Erfahrungen spricht. Versucht, eigene Erfahrungen zu machen, z. B. Praktika. Vergesst nicht, dass die Menschen, die euch im Bewerbungsgespräch gegenüber sitzen, auch nur Menschen sind.

Anu macht Mut: *„Zum Netzwerken muss man sich dorthin begeben, wo man hinwill. Und es braucht Mut Menschen, die einen interessieren, einfach anzusprechen. Es macht Sinn jede *n zu fragen, wie er oder sie dorthin gekommen ist. Wer nicht fragt, wird auch nichts bekommen.“*

Tipp: Auffallen und Herausstechen ist beim Bewerben das A und O! Probiert euch aus!

Fazit: Findet eure eigenen Schätze und begeben euch dorthin, wo ihr hinwollt.

Wie ihr richtig netzwerkt ohne rüberzukommen nach dem Motto „Du kommst nur an, wenn du etwas brauchst“?

Vielleicht trifft ihr eine interessante Person auf einer Veranstaltung oder findet sie in Social Media oder auf Xing/LinkedIn. Sprecht oder schreibt diese Person einfach an. Das Schlimmste, was passieren kann, ist, dass sie oder er keine Zeit oder Lust auf ein Gespräch hat. Das „Risiko“ ist es wert. Es werden sich weitere Kreise und Netzwerke ergeben. Eins fügt sich zum anderen.

Stellt Fragen an die Menschen, die euch interessieren! Fragt sie nach ihrer Erfahrung und Einschätzung. Holt Infos und Ratschläge zur Inspiration, aber auch auf persönlicher Ebene. Fragt einfach, ob ihr zusammen einen Kaffee trinken oder ein Telefongespräch führen könnt. Die wenigsten werden ablehnen, ihr werdet sehen.

Haltet konkrete Bitten nach Weiter-Vernetzung o.a. in der Hinterhand. Seid nicht zu schüchtern damit, wartet aber das Kennenlernen ab. Das Gefühl für das richtige Timing und die Menschenkenntnis kommen mit der Zeit.

Wie stelle ich mich selbst dar bzw. vor?

Überlegt euch schon im Voraus, wie ihr euch vorstellt: sagt am besten einen Satz zu euch und stellt vielleicht gleich eine Frage an die Person eures Interesses. So kommt ihr leichter ins Gespräch. Gut ist es



auch an aktuelle Themen, z.B. Veranstaltungsthema / Vortrag anzuknüpfen. Auch hier gilt: Übung macht die Meisterin!

Mit der Zeit werdet ihr an eurem Schatz feilen, er wird bunter und ihr lernt ihn besser einzusetzen.

Alles ist ein Prozess. **Im Laufe der Zeit werden euch die Stellensuche und das Netzwerken leichter von der Hand gehen. Deshalb erlaubt euch zu Beginn „Fehler“ zu machen.**

Wie komme ich mit Unternehmen klar, die Diversität nicht wirklich leben?

Fragt euch: Wie wohl fühle ich mich bzw. wie wohl will ich mich fühlen in dem Bereich, in dem ich arbeite? Wieviel Herausforderung kann ich ab? Vielleicht sind es nicht die Kolleg*innen, aber dafür das Thema, das euch begeistert. Sagt nicht gleich nein.

Diese Fragen und Gedanken bremsen euch nur aus:

Hat denn niemand hier eine Zuwanderungsgeschichte?

Haben in diesem Verband/Verein/Club alle Akademiker*innen-Eltern?

Was ist, wenn ich was Peinliches sage?

Haben hier alle promoviert/selbst gegründet/studiert...?

Hilfreich kann das folgende Mindset sein: „Mir fehlt nichts, weil ich ein Extra habe. Auch wenn ich die erste Person in diesem ‚weißen Raum‘ bin.“

Vielleicht der wichtigste Hinweis ist aber: Ihr müsst euch nicht zwingen, in Unternehmen oder „Räumen“ zu bleiben, die Diversität nicht anerkennen oder fördern. Genauso wenig wie ihr mit Menschen diskutieren müsst, die rassistisch oder diskriminierend sind. Verlasst diese Räume, wenn ihr wollt. Sucht Gleichgesinnte und umgibt euch lieber mit Menschen, die euch wertschätzen. Auch das ist Self-Care.

Welche Art von Netzwerken gibt es noch?

- Es gibt Netzwerke, die berufliche Interessen verbinden, z.B. Außenpolitik oder z.B. der Deutsche Juristinnenbund.
- Es gibt Think Tanks, die Veranstaltungen anbieten, wo es Raum zum Austausch gibt.
- Es gibt Studierendenforen. Das Gleiche gibt es im Ausbildungsbereich.
- Es gibt immer Kreise, die sich bilden, um über ein Thema zu sprechen.

Die Suche nach Netzwerken hört nie auf und führt euch weiter entlang der Themen, die euch (neu) interessieren. Es gibt aber auch Netzwerke, um sich gegenseitig zu empowern und Self-Care zu leisten.



Ein sehr gutes Beispiel für ein Empowerment-Netzwerk ist die SWANS Initiative:

Die **SWANS Initiative** ist eine ehrenamtliche Organisation, die Studentinnen und junge Akademikerinnen mit Zuwanderungsgeschichte und Women of Color beim Berufseinstieg unterstützt. Das Angebot von SWANS umfasst unter anderem Schulungen, Netzwerkveranstaltungen und Unterstützung bei Bewerbungen: „Wir setzen uns ehrenamtlich dafür ein, dass Studentinnen mit Zuwanderungsgeschichte und Women of Color die Jobs bekommen, die sie sich verdient und erarbeitet haben. Bei uns erhalten sie Schulungen zum Berufseinstieg und eine Plattform, um sich auszutauschen. Unser Motto lautet: Mehr Fatmas in die Führungsetagen! Deswegen arbeiten wir laufend daran, unsere Förderung auszubauen und weiterzuentwickeln.“

Schaut auch mal auf [Facebook](#) oder [Instagram](#) vorbei!

Liste einiger (gewerkschaftlicher) Netzwerke mit den Schwerpunkten Migration, Diversity oder Antidiskriminierung:

➤ **Bundesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung (BAMA) bei der GEW**

Diskussion migrationspolitischer und -pädagogischer Fragen für die Gestaltung der Arbeit von Beschäftigten in Bildungseinrichtungen. (Für GEW-Mitglieder)

Übrigens: aus dem BAMA-Arbeit heraus ist das Netzwerk [„Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“](#) entstanden.

Kontakt: bama-kontakt@gew.de

➤ **„Cross-Border Workers“ des DGB Sachsen**

Dreisprachige Unterseite für Arbeitnehmer*innen im Dreiländereck Sachsen-Tschechien-Polen

➤ **DGB Projekt "Faire Mobilität"**

Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Durchsetzung fairer Löhne für Beschäftigte aus mittel- und osteuropäischen Ländern auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Arbeitsrechtliche Informationen, Beratung, Unterstützung in verschiedenen Sprachen. Es gibt 11 Beratungsstandorte in ganz Deutschland.

➤ **Kompetenzzentrum kulturelle Vielfalt des DGB Bildungswerk**

Ausbildungen als „Trainer*in für kulturelle Vielfalt“ und „Fachkraft Kulturelle Vielfalt“ für Betriebs- und Personalrät*innen sowie betriebliche Vertrauensleute. Außerdem Seminare und Schulungen zu Handlungsmöglichkeiten im Themenfeld Diskriminierung, Diversity Management, Interkulturelle Öffnung in der Bildungsstätte des DGB Bildungswerk sowie online deutschlandweit.

➤ [Migrationsausschuss bei ver.di](#)

Das Referat Migrationspolitik bietet in Zusammenarbeit mit dem Bereich Gewerkschaftspolitische Bildung regelmäßig Seminare für Aktive und Interessierte aus der gewerkschaftlichen Migrationsarbeit an.

Kontakt: migration@verdi.de

➤ [NeMiA \(Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt Niedersachsen\)](#)

Stärkung der Situation von Frauen mit Zuwanderungsbiographie, Förderung der Integration von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in den Arbeitsmarkt, Unterstützung von Betrieben, Unternehmen, Verbänden, sich für diese Zielgruppe zu öffnen in Niedersachsen, Bremen und Sachsen-Anhalt.

Kontakt: sophia.michaelis@dgb.de

➤ [Verein "Mach meinen Kumpel nicht an!"](#)

Verein ist auch bekannt als „Kumpelverein“ oder „Gelbe Hand“ und Teil des gewerkschaftlichen Engagements gegen Rassismus und Rechtsextremismus, setzt sich für Gleichberechtigung und Chancengleichheit insbesondere in der Arbeitswelt ein. Aufklärungsarbeit, Bildungsangebote, Argumentationshilfen, Unterstützung und Vernetzung.

II. Bewerbungsunterlagen – Tipps & Erfahrungen von Anu

Beim Berufseintritt vor drei Jahren hat Anu selbst viele Bewerbungen geschrieben und Absagen erhalten. Um verstehen, warum sie viele Absagen erhält, hat sie einiges ausprobiert. Mittlerweile sichtet auch sie Bewerbungsunterlagen im Job und sieht was gut ankommt.

Was ist wichtig beim Schreiben einer Bewerbung?

Ordentliche Darstellung, fehlerfreie Rechtschreibung etc. sind selbstverständlich.

Fragt euch immer: Was ist für die ausgeschriebene Stelle wichtig? Was möchte ich für diese Stelle von mir zeigen? Was muss in meinem Lebenslauf auftauchen? Was will ich betonen?

Zum Beispiel wäre die Mitarbeit an einer Schulzeitung eigentlich nicht relevant, es sei denn, man bewirbt sich als Journalistin und greift die frühe Leidenschaft fürs Thema im Anschreiben auf.

Oft muss man den Lebenslauf in ein vorgegebenes Online-Formular eingeben, häufig bei Behörden. Hier ist es noch wichtiger zu überlegen: **Was unterscheidet meine Bewerbung von anderen? Was macht mich besonders?**

Fragt euch auch: Wie möchte ich arbeiten? Welche Stellen passen wirklich zu euren Stärken und zu eurem Leben? Großer Konzern oder lieber eine kleine Firma? Viel Kontakt mit



Menschen oder lieber weniger? Viel Teamwork oder mehr im Alleingang? Lieber Projektbezogen oder fürs große Ganze? Möchte ich viel reisen? Oder brauche ich lieber mehr Zeit zuhause, z.B. für mein Hobby.

Wie entscheide ich, was für die Stelle wichtig ist?

Arbeitgeber*innen bekommen eine Masse an Bewerbungen. Wenn es hunderte Bewerbungen sind und die Bewerber*innen bestimmte Kriterien erfüllen müssen, landet eine Bewerbung am Ende in einer Zeile in einem Excel-Formular. Deshalb ist es sehr wichtig gut zu überlegen, welche Kriterien das sein können und diese in den eigenen Unterlagen zu betonen.

Lest dazu genau die Stellenausschreibung durch. Überlegt, was die Arbeitgeber*innen in den Bewerbungen lesen möchten. **Was bräuchte man, um die Arbeit gut zu machen?** Schreibt genau was ihr mitbringt, um die Aufgaben gut zu meistern. Und zu guter Letzt: **Was ist euer Extra, das in Erinnerung bleibt? Was macht euch besonders?** Es könnten beispielsweise eure interkulturelle Kompetenz sein, Sprachkenntnisse und vieles mehr.

Benutzt nach Möglichkeit die Wortwahl der Ausschreibung in euren Unterlagen. Oft ist es außerdem eine gute Idee vorher anzurufen. Wenn man sich im Anschreiben auf ein Gespräch mit der Person bezieht, hat man schon wieder etwas anders als die anderen gemacht.

Lasst Außenstehende eure Bewerbung lesen. Wie wirkt sie auf sie? Was fällt ihnen auf?

TIPP: Eine Mentorin könnte hier eine große Hilfe sein. Netzwerke und Programme wie [MentorMe](#) oder [SWANS](#) können hier eine Quelle sein.

Soll ich mutig sein oder die Bewerbung lieber klassisch halten?

Hier gibt es kein richtig oder falsch. Es kommt sehr auf die Stelle an. Manchmal punktet ihr mit eurer Qualifikation. Bei anderen Stellen zählen eher Mut und Kreativität. **Wichtig: Ihr schreibt euer Deckblatt, Anschreiben und CV entsprechend den Interessen der Arbeitgeber*innen.**

Gerade als Berufseinsteigerin kann es schwierig sein „Erfahrungen“ und Kompetenzen herauszustellen. Anus Lösung war auf dem Deckblatt mehrere Fotos von sich zu wählen, in verschiedenen für die Stelle relevanten Situationen – z.B. in Vorträgen oder bei Workshops. Das ist mutig und ungewöhnlich, aber damit ist sie weitergekommen. Diese Strategie passt natürlich nicht immer, ist aber eine Möglichkeit sich von der Masse abzuheben.

Gut zu wissen: Männer bewerben sich, wenn sie 100% der Anforderung erfüllen. Frauen bewerben sich bei 60%. Wartet also nicht zu lang. Traut euch!

Wie geht man mit den vielen Absagen um, ohne den Mut zu verlieren?

Erstmal tief Luft holen. Das gehört dazu. Nehmt es nicht zu persönlich. Seht es möglichst sachlich. Und

fragt euch: Was kann ich daraus lernen? Wie hätte ich mich für die Stelle passender darstellen können? Manchmal lässt sich auch nichts „optimieren“, sondern die Faktoren passen einfach nicht zusammen.

Sucht den Fehler nicht immer gleich bei euch. Es gibt so viele mögliche Gründe. Das Frustrierende ist, dass man oft nicht weiß, woran es liegt. Manchmal hilft es eine E-Mail mit **Feedback-Fragen** zu schreiben.

Wichtig ist die **richtige Mischung aus Netzwerken und Bewerben**. Fragt euch zwischendurch: Habe ich alle meine (relevanten) Kontakte aktiviert? Habe ich meine Stellensuche breit genug angelegt? Sind meine Unterlagen passend auf die jeweilige Stelle?

Foto rein: Ja? Nein? Wenn ja: Foto mit Kopftuch reinnehmen?

Gute Frage! Das könnt ihr selbst entscheiden. Auch in Deutschland ist es **mittlerweile üblich, kein Foto mitzuschicken**. Einige Arbeitgeber*innen fordern explizit einen Lebenslauf ohne Foto, da hat sich die Frage dann erledigt.

Tuğba ist Juristin und erzählt, dass sie sich als Studentin noch gescheut hat ein Bewerbungsfoto mit Kopftuch zu nehmen. Später erkannte sie, dass es für manche Kanzleien **wertvoll ist, dass sie eine andere Sprache spricht und vielleicht anders aussieht**, weil sich für die Kanzlei so ein neuer Markt öffnet. Einige wissen das sehr zu schätzen. Andere haben einfach nur kein Problem damit. (Für die, die damit ein Problem haben, möchte sie sowieso nicht arbeiten.)

Ihre Strategie: Ich blende mein Kopftuch in Gedanken erstmal aus und konzentriere mich auf das, was ich kann, z.B. dass ich noch eine Sprache spreche.

ABER: Es ist genauso in Ordnung zu sagen: Ich bewerbe mich erstmal ohne Kopftuch. Probiert es für euch aus!

Sollte ich meine Zuwanderungsgeschichte thematisieren?

Auch hier gilt wieder: es gibt kein richtig oder falsch. Und: ihr könnt selbst entscheiden, was ihr zum Thema macht und was nicht.

Tuğba hat das in ihren Bewerbungen gezielt thematisiert, weil es für viele Kanzleien ein Gewinn ist eine türkische Mitarbeiterin für türkische Zielgruppen zu haben. In diesem Fall ist der Background ein Vorteil.

Anu ergänzt: Bei einigen Stellen ist es wichtig anzugeben, wo man herkommt. Bei internationalen Stellen mit vielen Reisen ist es praktischer, wenn die Arbeitgeber*innen wissen, dass man z.B. einen deutschen Pass hat und leicht Visa bekommt. Oder eben andersherum, dass man kein Visum für bestimmte Länder braucht, wenn man den entsprechenden Pass hat. Normalerweise gehört die Staatsangehörigkeit nicht in die Bewerbung, weil es nicht relevant ist.



Denkt daran, dass eure Geschichte euch Stärken gibt, die euch vielleicht nicht gleich bewusst sind. Die müsst ihr herausarbeiten, in euch gehen, euch mit Gleichgesinnten austauschen.

Übrigens: Mit dem „Plus“ eurer Zuwanderungsgeschichte seid ihr immer noch vollwertige Mitarbeiter*innen, die nicht nur für die „speziellen“ Themen eingesetzt werden können.

Gut zu wissen: Ein Studie zeigt, dass wenn eine Meryem Öztürk* auf dem Bewerbungsfoto ein Kopftuch trägt, muss sie sich durchschnittlich 4,5-mal häufiger bewerben als eine Sandra Bauer*, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Dabei gilt in Deutschland das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es besagt, dass niemand im Arbeitsleben für etwas benachteiligt werden darf, das mit der Arbeitsleistung nichts zu tun hat, wie etwa Herkunft, Geschlecht oder Alter. Rassismus ist leider ein hartnäckiges, oft unsichtbares, strukturelles Problem. (*fiktive Namen)

TIPP: In der Bewerbung könnt ihr auch euren deutschen „Spitznamen“ verwenden, wenn ihr das wollt. Bei der Einstellung, werden eure Dokumente euren richtigen Namen verraten, aber bis dahin müsst ihr ihn nicht.

WEITERE TIPPS: Versucht es mit anonymisierten Bewerbungen, wenn es die Möglichkeit gibt. Setzt auch mal auf Mut und Ausgefallenes. Und natürlich muss es auch mal die klassische Version passend zur Stelle sein.

III. Bewerbungsgespräch – 10 (rechtliche) Hacks von Tuğba

1. Du musst nicht jede Frage im Bewerbungsgespräch beantworten.

Bei unpassenden Fragen dürft ihr auch lügen. Das heißt die Fragen die euch zu nahe gehen, Fragen zu Religion, Herkunft, Geschlecht etc. müsst ihr nicht beantworten, es sei denn es passt direkt zum Unternehmen bzw. zur Arbeit (z.B. Kirchliche Einrichtungen dürfte nach Religion fragen). Im Internet gibt es sehr gute Webseiten dazu.

Es gibt private Fragen, die nicht verboten, aber unangenehm sind. Beispielsweise: Wie haben Ihre Eltern reagiert, als Sie Ihren deutschen Freund vorgestellt haben? Eine Möglichkeit hier wäre das Verschieben in eine andere Situation, also zu antworten: Darüber können wir später in der Kaffeepause plaudern.

2. Wenn ihr diskriminiert worden seid und klagen möchtet, habt ihr keinen Anspruch darauf, dass ihr den Job bekommt.

Es gibt lediglich einen Entschädigungsanspruch, das sind maximal drei Monatsgehälter. Das solltet ihr wissen bevor ihr rechtliche Maßnahmen ergreift. Es so nicht stehen lassen zu wollen, ist aber auch ein guter Grund zu klagen.

Übrigens, nach der Diskriminierung habt ihr zwei Monate Zeit eure Ansprüche geltend zu machen. Wenn ihr etwas unternehmen wollt, müsst ihr in dieser Frist den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin informieren. So hat er oder sie die Chance zu reagieren und ggf. eure Ansprüche (finanziell) auszugleichen. Nach diesen zwei Monaten habt ihr drei Monate Zeit zu klagen.

3. Auch wenn ihr nicht klagen möchtet, könnt ihr euch beschweren

Das geht zum Beispiel bei der [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#), aber auch bei vielen Beratungsstellen in eurer Nähe wie dem [Anti-Rassismus Informations-Centrum e.V. - ARIC NRW e.V.](#). Sie arbeiten unabhängig und beraten euch gerne. Ihr seid nicht allein!

Übrigens: Die Antidiskriminierungsberatungsstellen dienen auch als Beschwerdestelle. Selbst wenn ihr nicht klagen wollt, könnt ihr euch beschweren. Das hilft eventuell der nächsten diskriminierten Person bei ihrer Klage. Viele Einzelfälle nutzen zudem der Lobbyarbeit, um Diskriminierung sichtbar zu machen und ggf. ein Zeichen zu setzen.

Lasst euch also auf jeden Fall beraten. Das geht teils auch telefonisch.

4. Self Care ich wichtig!

Wenn ihr denkt, dass ihr diskriminiert worden seid, redet mit jemanden darüber: Freund*innen, Beratungsstellen, ...

Hier könnt ihr Tuğba in ihrer Kanzlei für eine (kostenfreie) Erstberatung kontaktieren:
kontakt@kanzlei-uyanik.de – 040 780 21 250

5. Beweise sammeln!

Mittlerweile schreiben viele Arbeitgeber*innen per Mail, weshalb sie eine Person nicht einstellen wollen, z.B. „Der Islam/Kopftuch passt nicht zu uns“. Auch eine Tonaufnahme ist denkbar. Es kann auch schon helfen jemandem davon zu erzählen, damit die Person als Zeuge oder Zeugin „vom Hörensagen“ dienen kann. Solche „Indizien“ (keine Beweise) helfen im AGG-Verfahren entscheidend weiter.

6. Gebt Rückmeldung und schreibt eine E-Mail

Gebt Rückmeldung und schreibt eine E-Mail nach dem Diskriminierungsfall (z.B. im Bewerbungsgespräch) darüber, wie enttäuscht ihr über die Arbeitsmoral seid. Manchmal schreiben die Arbeitgeber*innen zurück, dass sie das Kopftuch oder etwas anderes nicht mögen, was später als ein Beweis nützlich ist.

7. Hört auf euer Bauchgefühl

Wenn euch euer Bauchgefühl sagt, dass ihr diskriminiert worden seid, es aber nicht belegen könnt: Versucht eventuell noch eine Bewerbung mit einem anderen Namen (und ggf. einem anderen Foto) zu schicken, aber mit gleichen oder ähnlichen Inhalten. Das könnte als Indiz gelten.



8. Finanzierung: So ein Verfahren ist nicht so teuer, wie man denkt

Außergerichtliche Kosten kann man durch Beratungsstellen begleichen lassen. Es gibt zum Beispiel den Weißer Ring – eine in mehreren Ländern Europas tätige, jeweils eigenständige Hilfsorganisation für Kriminalitätsoffer und ihre Familien. Auch eine Rechtsschutzversicherung kann sinnvoll sein. Vereinzelt gibt es auch Stiftungen, die hier helfen können.

Für Gewerkschaftsmitglieder gibt es „DGB Rechtsschutz“.

9. Crowdfunding für euer Verfahren ist auch eine Möglichkeit.

Fragt Freund*innen, Bekannte, Organisationen, eure Netzwerke, ob sie euch bei eurer Klage gegen Diskriminierung finanziell unterstützen können.

10. Vorwände sind keine wirklichen Gründe

Lasst euch von vorgeschobenen Begründungen wie z.B. „Frauen (mit Kopftuch) sind für diesen Job nicht geeignet“ nicht abschrecken. Diskriminierung bleibt Diskriminierung.

Denkt daran: Wer gegen den eigenen Diskriminierungsfall kämpft, steht damit auch für andere ein! Klagen können nämlich nur direkt Betroffene, also diejenigen, die selbst diskriminiert worden sind. Dritte können das nicht tun, auch keine Verbände.

IV. Arbeitsalltag – Schlagfertigkeitstipps von Kerti

„Woher kommst du wirklich?“ – Wie beantworte ich diese Frage?

Fragen wie diese begegnen uns oft, vor allem außerhalb der Arbeit, z.B. in den Mittagspausen. Das sind sog. **„Mikro-Aggressionen“**, das sind **winzige, als übergreifig wahrgenommene Äußerungen in der alltäglichen Kommunikation**. Diese vermeintlichen Komplimente, subtile Bemerkungen, die auf Stereotypen basieren, oder die typischen Fragen wie „Woher kommt dein Name?“ oder „Sie sprechen aber gut deutsch!“ sind stets mit einer systematischen institutionalisierten Diskriminierung verbunden. **Selbst wenn die Frage nicht negativ gemeint ist, ist es eine Frage, die eine*n als anders markiert.**

Kerti antwortet manchmal: „Aus Berlin.“ Oder sie fragt zurück: „Woher kommst du denn ursprünglich?“ Hier macht häufig der Ton die Musik.

Ein Tipp aus dem Chat: Auf die Nachfrage „Aber URSPRÜNGLICH?“ kann man gut Folgendes sagen: „Ich habe dir doch gerade geantwortet, woher ich kommen. Wieso denkst du, dass ich dir etwas Falsches sage?“



Muss ich überhaupt auf diese Frage eingehen?

Es gibt Situationen, in denen ich diese Frage gerne beantworte. **Trotzdem solltet ihr euch eurer Grenzen bewusst sein und bereit diese Grenzen zu setzen.** Auch in einem Arbeitskontext habt ihr Handlungsmacht. Oft hilft es die Frage zurückzuspielen, z.B. auf die Frage „Empfinden Sie Hitze anders?“ zu antworten „Wieso? Empfinden Sie Hitze anders?“. Damit war klar, dass die Frage unnötig ist.

Choose your battle! Fragt euch: Wann will ich meine Energie in diese Aushandlung investieren und wann nicht?

Lesetipp: „Ich spreche über meine Herkunft nur zu meinen Bedingungen!“ von Vanessa Vu.

Wie kann ich langfristig für eine bessere inklusivere Stimmung bei der Arbeit sorgen?

Sucht euch Verbündete in eurem Umfeld bzw. direkt auf der Arbeit, die Privilegien haben, aber auch ein inklusiveres Miteinander schaffen wollen.

Wichtig: Verfallt nicht in den Rechtfertigungs-Modus. Es gibt keinen Grund dazu. Ihr seid auch nicht für die Bildung eures Umfelds verantwortlich. Ihr könnt immer selbst und frei entscheiden, wie und wann ihr diese Frage(n) beantwortet.

Weitere Feminar-Dokus zum Durchstarten im Job:

- „Du bist es wert! So verhandelst du dein Einstiegsgehalt“
- „Selbstbewusst zum Traumjob! So kommst du souverän durch das Bewerbungsverfahren“