

**Schee dass doseids**

Bayerisch

**Hoşgeldiniz**

Türkisch

**Bienvenue**

Französisch

**E Kaabo**

Yoruba



Fingeralphabet, deutsch

**Vítejte**

Tschechisch

**Witamy**

Polnisch

**Willkommen**

Deutsch

**Καλώς ήρθατε**

Griechisch

**Benvenuti**

Italienisch

**به خێرهاتن**

Kurdisch (Sorani)

**Добро дошли**

Serbisch

**Dobro došli**

Bosnisch/Kroatisch

**Добро пожаловать**

Russisch

**Welcome**

Englisch

**Bienvenido**

Spanisch

**أهلاً وسهلاً**

Arabisch



# Anonymisierte Bewerbungsverfahren und Diversity-Instrumente zum Abbau von Diskriminierungen und zur Förderung von Vielfalt

Andreas Merx

Wiss. Referent IQ-Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

ADA-Fachtag zu Antimuslimischem Rassismus

16. April 2015

DGB-Haus Bremen



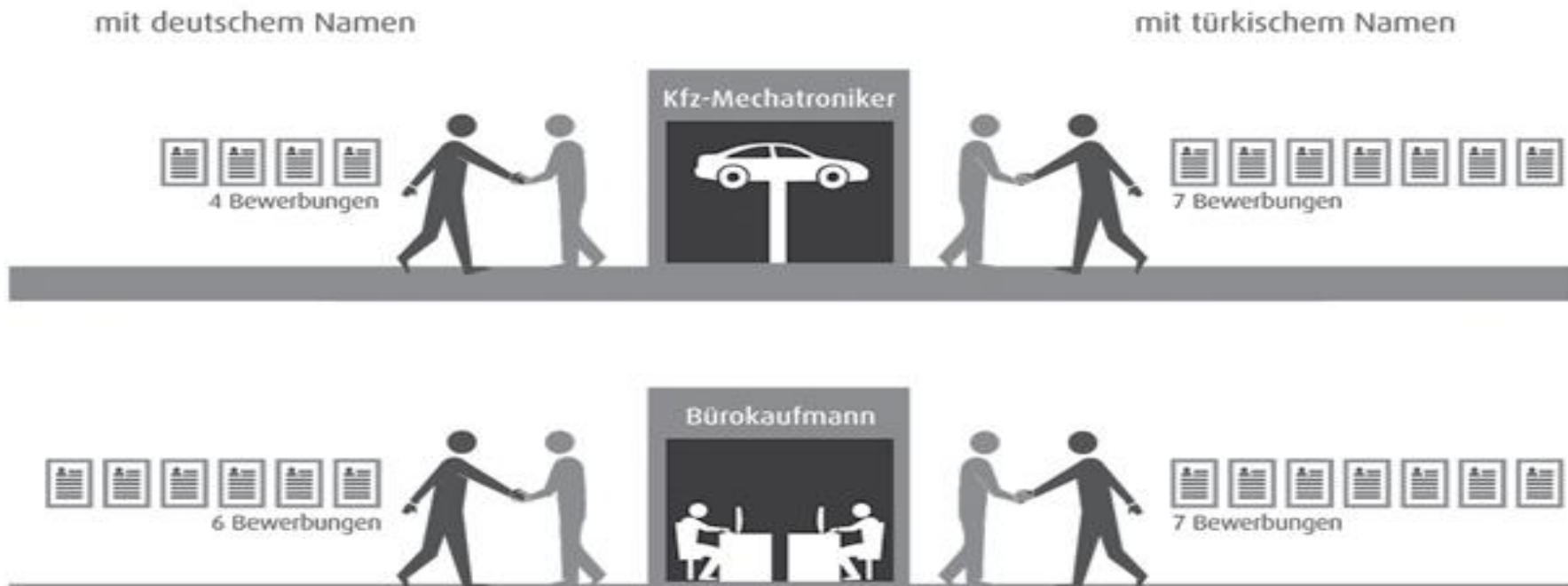
## Betriebliche Diskriminierung (Scherr 2014)

- Jugendliche mit MigH sind beim Zugang zu Berufsausbildung deutlich unterrepräsentiert, mit türkischem oder arabischem MigH am meisten
- Aber auch bei Hochqualifizierten deutliche Unterschiede in Beschäftigungsquote von Menschen mit und ohne MigH
- Befragung von 700 Betrieben im Landkreis Breisgau-Schwarzwald:
  - 35% der befragten Betriebe gaben an, keine kopftuchtragende Muslima einzustellen
  - 10% würden gar keine Muslim/innen einstellen

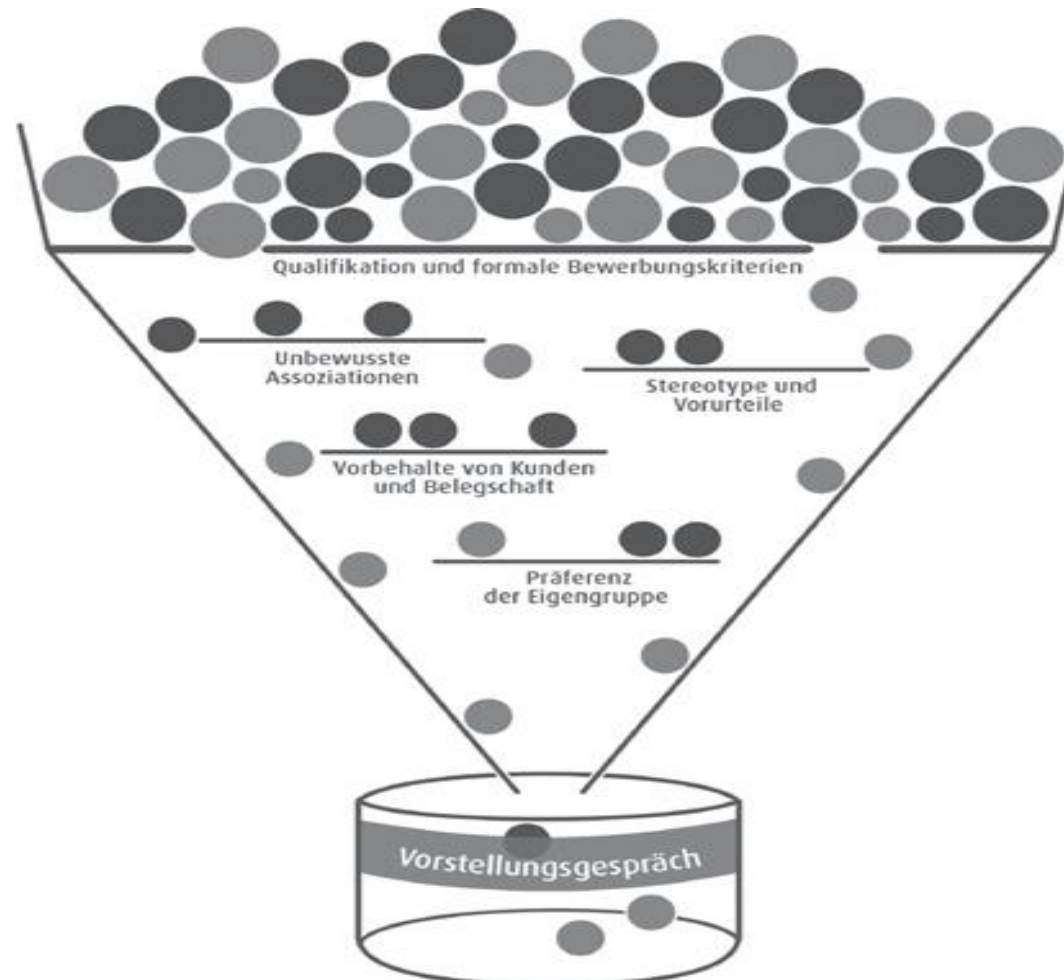
# Ethnische Diskriminierung beim Zugang zur Ausbildung (SVR 2014)

- 1.794 Unternehmen erhielten identische Bewerbungen gut qualifizierter Bewerber, einziger Unterschied: deutsch oder türkisch klingender Name

## Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch

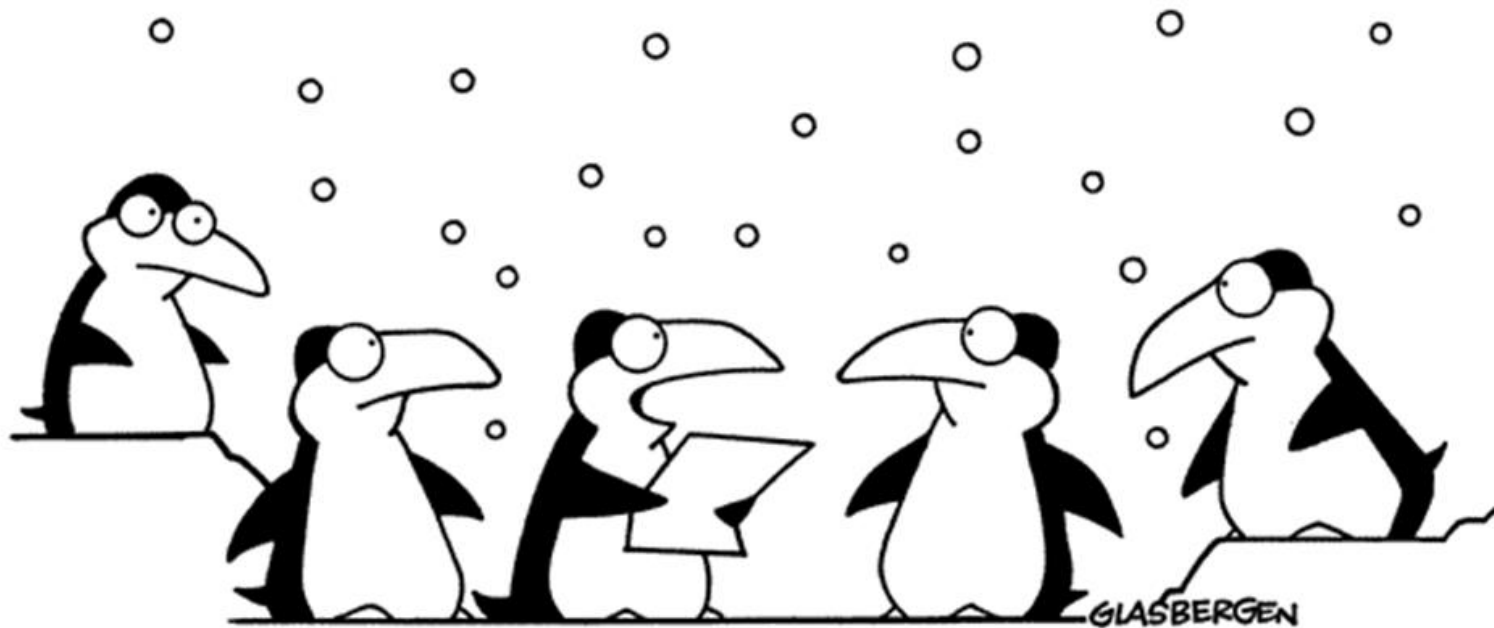


# Ethnische Diskriminierung beim Zugang zur Ausbildung – mögliche Faktoren (SVR 2014)



# Ein zentrales Hindernis: Monokultur und fehlende Information und Sensibilisierung

Copyright 2002 by Randy Glasbergen. [www.glasbergen.com](http://www.glasbergen.com)



**"They say we're not placing enough emphasis on diversity."**

## Ein weiteres Hindernis: similar-to-me-Effekt



*„Sie sind der genau der Mann, den wir suchen!“*

**IZA-Studie 2010:** durchschnittliche Diskriminierungsrate 14% (KMU 24%), mit Referenz deutscher Arbeitgeber: nur rund 2%

## Anonymisierte Bewerbungsverfahren – so funktioniert´s

- 1. Phase: Verzicht auf Merkmale und Informationen wie Foto, Name, Adresse, Geburtsdatum/Alter, Familienstand, Herkunft, E-Mailadresse und Telefonnummer
- Abfrage nur von Qualifikationen als Grundlage für Entscheidung über Einladung
- 4 Varianten
  - Standardisierte Bewerbungsformulare ohne sensible Daten
  - Blindschalten sensibler Daten durch ein Online-System
  - Anonymisierung durch Übertragen der Daten der Bewerbenden in eine standardisierte Tabelle (nach vorab festgelegten Kriterien)
  - Schwärzen sensibler Angaben, die direkt oder indirekt Rückschlüsse auf die o.g. Merkmale zulassen (per Hand oder im pdf-Dokument)
- 2. Phase: Personaler/innen erhalten umfassende Unterlagen nach Versenden der Einladungen und können sich wie gewohnt vorbereiten



## Internationale Erfahrungen (IZA 2010)

- Frankreich/Schweden: verbesserte Chancen für Jobangebote für Frauen, ältere Menschen und mit MigH
- Belgien: im gesamten öffentlichen Sektor eingeführt
- Schweiz: Chancen von ausländischen Jugendlichen verbessert
- USA/Kanada/Großbritannien: Standard im öffentlichen Sektor und Privatwirtschaft

Insgesamt eher positive Effekte, aber empirische Lage insgesamt zu dünn für endgültige Bewertung.

Direkter Wirkungszusammenhang nicht leicht nachweisbar.

## Ergebnisse ADS-Pilotprojekt (ADS/KOWA/IZA 2012)

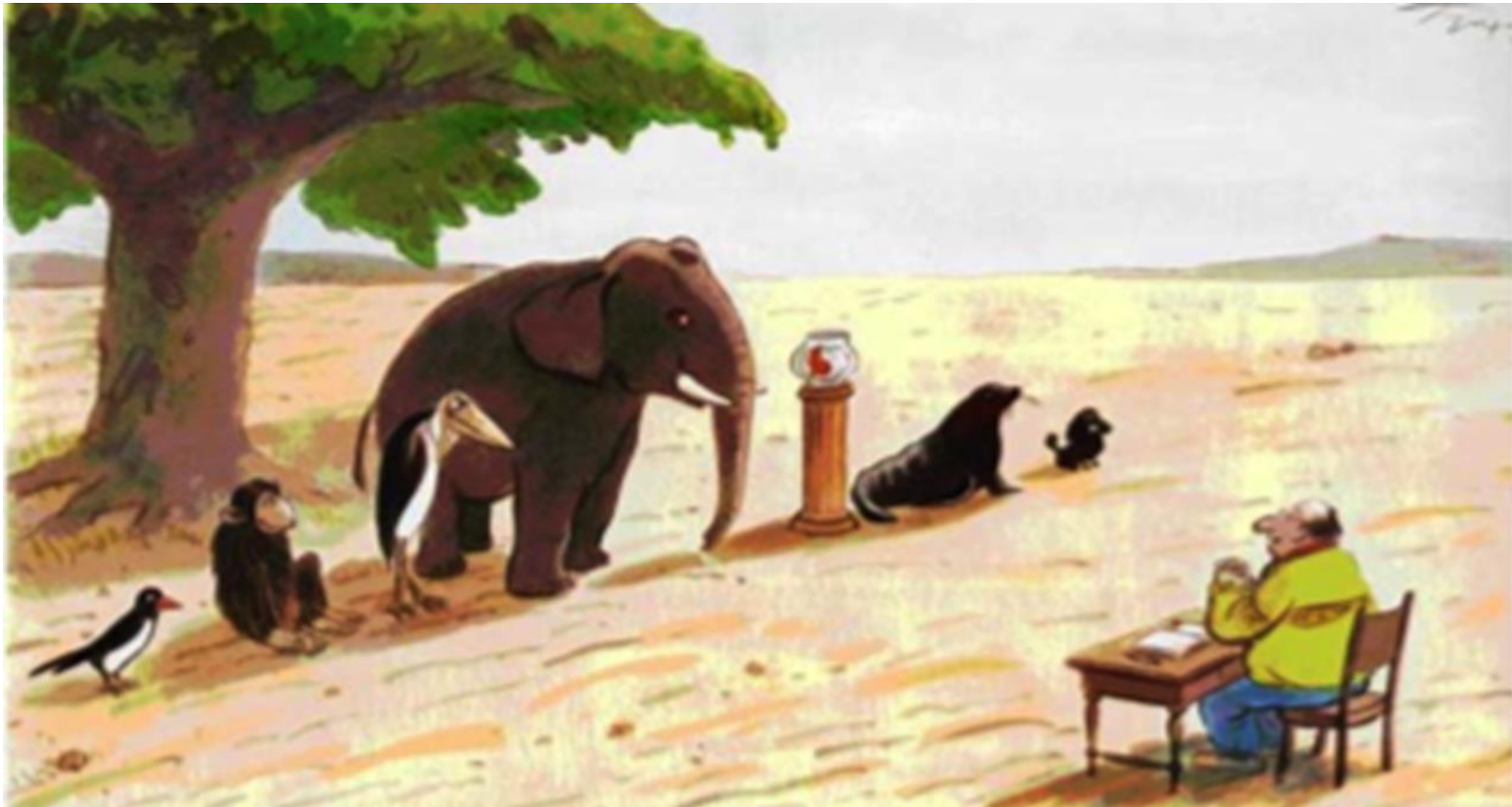
- 8 Organisationen (Unternehmen, Behörden, Kommunen) über 12 Monate in den Jahren 2010-2011 beteiligt
- 8.550 Bewerbungen wurden anonymisiert eingesehen
- 1.293 Personen wurden zu Eignungstest oder Vorstellungsgespräch eingeladen
- 246 erhielten Arbeitsplatz-, Studien- oder Ausbildungsplatzangebot
- Ergebnisse:
  - Fehlen personenbezogener Daten kein Problem, Verzicht auf Foto besonders vorteilhaft
  - Standardisierte Formulare besonders empfehlenswert
  - Auslösen selbstkritischer Diskussionen über Bewerbungssysteme wertvoll
  - Vorteile vor allem durch Imagegewinn und mehr Bewerbende
  - 41% der Bewerbenden sehen bessere Chancen durch anonym. Verfahren, 33% gleiche, 26% schlechtere Chancen

## Ergebnisse ADS-Pilotprojekt (ADS/KOWA/IZA 2012)

- Tendenzielle Chancengleichheit für alle Bewerbendengruppen
- Verbesserung der Chancen für Frauen, eingeladen zu werden
- Verbesserung der zuvor schlechteren Chancen von MigH eingeladen zu werden
- Abschöpfen von Vorannahmen/Bias, Stereotype, Vorurteilen und Diskriminierungen, die vor allem in 1. Bewerbungsphase zum Tragen kommen, kann erfolgen
- Verstärkte Fokussierung auf Qualifikationen

### Fazit (Merx):

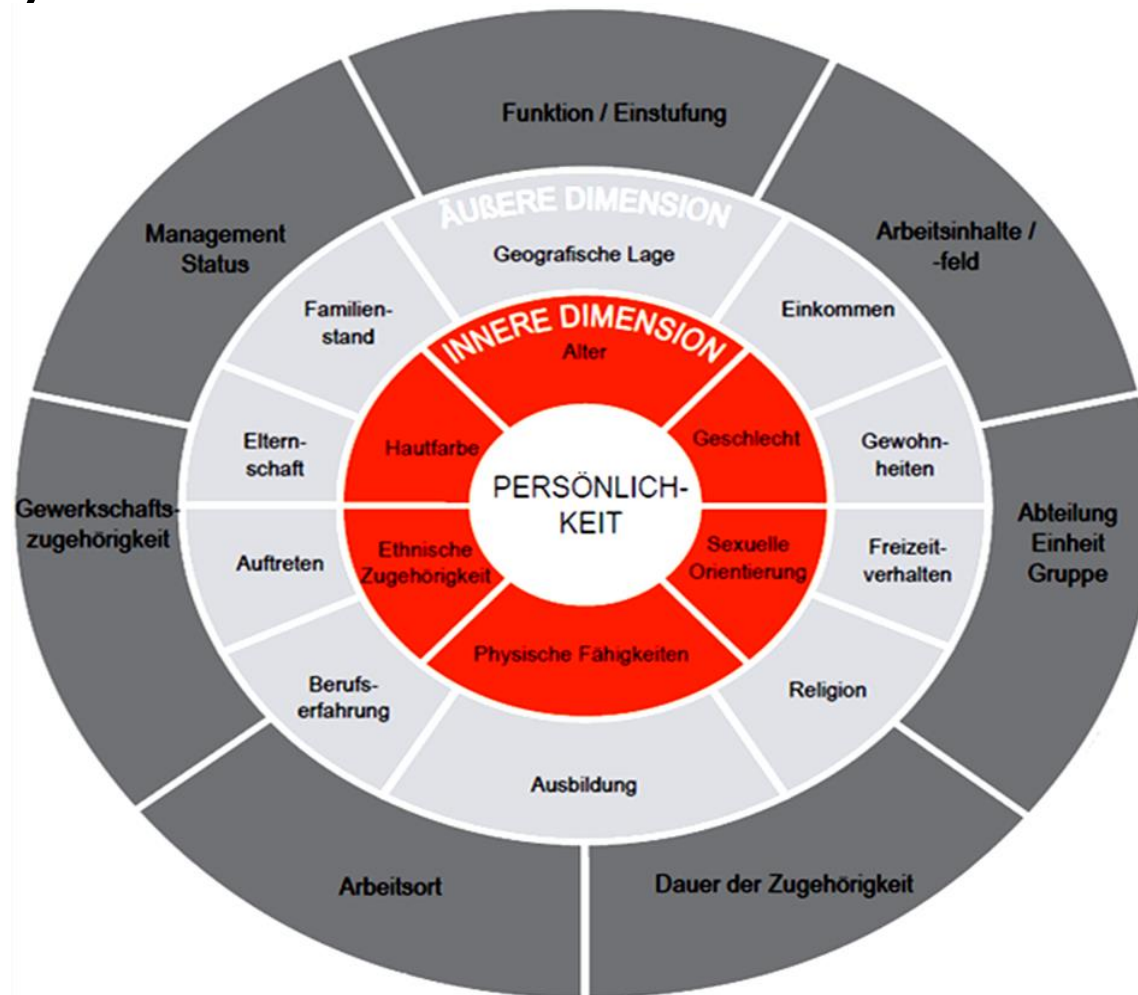
- Kann wertvolles Instrument sein, sollte aber Teil einer größeren Palette in Diversity-Gesamtkonzept sein, mit dem Ziel längerfristiger Öffnung/Veränderung
- Isolierte gesetzliche Verpflichtung zweiseitig
- Als Option breiterer positiver Pflichten oder Diversity-Verpflichtungen sinnvoll



***Chancengleichheit: Im Sinne einer gerechten Auslese lautet die Prüfungsaufgabe für Sie alle gleich: Klettern Sie auf den Baum!***

**(Traxler 1975)**

# Diversity – Unterschiede und Gemeinsamkeiten (Gardenswartz & Rowe 2004)



# Diversity: stärkere Vernetzung bisheriger Einzelstrategien (Charta der Vielfalt 2014)



# Mehrfacher Paradigmenwechsel Diversity (Charta der Vielfalt 2014)

## Paradigmenwechsel Diversity



# Diversity-Maßnahmen – eine breite Palette (Charta der Vielfalt 2014)

## B) Maßnahmen im Überblick

Es gibt in der Praxis immer recht unterschiedliche Rahmenbedingungen, Ressourcen und Ziele. Und nicht alle Verwaltungen und Einrichtungen können oder wollen sofort in einen umfassenderen Veränderungsprozess einsteigen. Daher finden Sie hier eine entsprechende Auswahl an erfolgsversprechenden Aktivitäten, die zum einen relativ schnell und ohne großen Ressourcenaufwand umgesetzt werden können sowie mittelfristig anzugehende Möglichkeiten bis hin zu langfristig zu entwickelnden Instrumenten.

| Aufwand \ Zeit-raum | Zeit-raum                                |   |                            |
|---------------------|--|---|----------------------------|
|                     | Kurzfristig<br>< 6 Monate<br>< 12 Monate | Mittelfristig<br>6–12 Monate<br>< 12 Monate | Langfristig<br>> 12 Monate |
| Gering              | 1 2                                      |   |                            |
| Mittel              | 3 4 5                                    | 6 7 8<br>9 10 11                            | 12 13<br>14 15             |
| Groß                |  | 16  | 17 18 19                   |

- 1 Diversity-Kalender
- 2 Stellenanzeigen ergänzen
- 3 Alternative Anwerbungswege nutzen
- 4 Niedrigschwellig Organisationskultur öffnen
- 5 Diversity-Kommunikation starten
- 6 Mentoring-Programme
- 7 Mitarbeiter/-innen-Netzwerke
- 8 Teambesetzung
- 9 Diversity-Workshops und Trainings
- 10 Diversity im Leitbild
- 11 Externe Unterstützung
- 12 Spezifische Weiterbildungsangebote
- 13 Gezielte Anwerbekampagnen
- 14 Diversity-Check
- 15 Zielquoten
- 16 Dienstvereinbarung „Chancengleichheit und Vielfalt“
- 17 Diversity im Marketing
- 18 Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
- 19 Runder Tisch Vielfalt

Der Maßnahmenkatalog wurde anhand von zwei Kriterien erstellt: Wie schnell können Institutionen eine Maßnahme umsetzen? Und wie aufwendig ist die Umsetzung? Die Bewertung dient der Orientierung – im Arbeitsalltag können Zeitraum und Aufwand von dieser Einschätzung abweichen.



## Diversity-Instrumente in der Personalbeschaffung

- Stellenanzeigen überprüfen/ergänzen, z.B. „Migrationshintergrund erwünscht“
- Rekrutierungsstrategien, Quellen und Auswahlprozesse optimieren, z.B. kulturfaire Auswahlverfahren gestalten
- Anderssprachige, zielgruppenspezifische Medien und Inserate sowie Social Media/facebook nutzen
- Anwerbungs- und Informationskampagnen und gezielte Einstellung, z.B. Kampagne „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“ oder „Berlin braucht dich!“, aber auch für Quereinsteiger/innen in Führungspositionen
- Schriftlich festgelegte Zielwerte, z.B. Hamburger Verwaltung (Ziel war: 20% Auszubildende mit Migrationshintergrund bis 2011, aktuell 17%) oder Mannheim (Ziel mindestens 20% bis Ende 2012, wurde erreicht)

# Diversity im Personalmarketing – Stadt München



Landeshauptstadt  
München



## Vielfalt

Die **Landeshauptstadt München** sucht  
für das Referat für Bildung und Sport,  
Kindertageseinrichtungen (oRB)  
zum nächstmöglichen Zeitpunkt

Die Landeshauptstadt München fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls bevorzugt.

## Diversity-Instrumente in der Personalentwicklung

- Ausrichtung der Teambildung an vielfältiger Kundschaft (z.B. deutsch-türkische Kulturtandems, jung-alt-Tandems)
- Mitarbeiter/innen-Netzwerke gründen (Ford: „Turkish Resource Group“)
- Berufsvorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen zum Empowerment
- Berufsbezogene Sprachtrainings (Verbesserung kultureller und sprachlicher Fähigkeiten)
- Sprachliche Vielfalt fördern und als Ressource verstehen
- Mentor/innen-Programme
- Antidiskriminierungs- und Diversity-Trainings (Diversity-Kompetenz entwickeln)
- Führungskräfte trainings (z.B. Diversity-Teams leiten/Diversity-Lotsen)

## Diversity-Instrumente in der Organisationskultur

- Diversity-Check (Sensibilisierung und Awareness)
- Verhaltensregeln / Code of Conduct („Für Vielfalt – gegen Diskriminierung“)
- Betriebsvereinbarungen zur Förderung der Gleichbehandlung
- Interner Sprachgebrauch: politisch korrekte, nicht-diskriminierende Sprache; Übersetzungen wichtiger Schriften
- Kleidungsvorschriften: lockern, erweitern
- Speisenangebote: Speisen kennzeichnen, kultursensible Angebote
- Wenn möglich Feiertage berücksichtigen: Fr, Sa, So nach religiöser Notwendigkeit



# 2015 Diversity Kalender



| Januar | Februar | März  | April | Mai   | Juni  | Juli  | August | September | Oktober | November | Dezember |
|--------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-----------|---------|----------|----------|
| 1 Di   | 1 So    | 1 So  | 1 Mi  | 1 Fr  | 1 Mo  | 1 Mi  | 1 So   | 1 Di      | 1 Di    | 1 So     | 1 Di     |
| 2 Mi   | 2 Mo    | 2 Mo  | 2 Do  | 2 Sa  | 2 Di  | 2 Do  | 2 Mo   | 2 Mi      | 2 Mi    | 2 Mo     | 2 Mi     |
| 3 Do   | 3 Di    | 3 Di  | 3 Fr  | 3 So  | 3 Mi  | 3 Fr  | 3 Do   | 3 Do      | 3 Do    | 3 Di     | 3 Do     |
| 4 Fr   | 4 Mi    | 4 Mi  | 4 So  | 4 Mo  | 4 Do  | 4 So  | 4 Fr   | 4 Fr      | 4 Fr    | 4 Mi     | 4 Fr     |
| 5 Sa   | 5 Do    | 5 Do  | 5 Mo  | 5 Di  | 5 Fr  | 5 So  | 5 Sa   | 5 Sa      | 5 Sa    | 5 Do     | 5 Sa     |
| 6 So   | 6 Fr    | 6 Fr  | 6 Di  | 6 Mi  | 6 So  | 6 Mo  | 6 So   | 6 Do      | 6 Do    | 6 Fr     | 6 So     |
| 7 Mo   | 7 Sa    | 7 Sa  | 7 Mi  | 7 Do  | 7 So  | 7 Di  | 7 Mo   | 7 Mi      | 7 Mi    | 7 Sa     | 7 Mo     |
| 8 Di   | 8 So    | 8 So  | 8 Do  | 8 Fr  | 8 Mo  | 8 Mi  | 8 Do   | 8 Do      | 8 Do    | 8 So     | 8 Di     |
| 9 Mi   | 9 Mo    | 9 Mo  | 9 Fr  | 9 Sa  | 9 Di  | 9 Do  | 9 Mo   | 9 Mi      | 9 Mi    | 9 Mo     | 9 Mi     |
| 10 Do  | 10 Di   | 10 Di | 10 So | 10 Mo | 10 Do | 10 So | 10 Mo  | 10 Do     | 10 Do   | 10 Di    | 10 Do    |
| 11 Fr  | 11 Mi   | 11 Mi | 11 So | 11 Di | 11 Fr | 11 Mo | 11 Di  | 11 Mi     | 11 Mi   | 11 Mo    | 11 Mi    |
| 12 Sa  | 12 Do   | 12 Do | 12 Mo | 12 Di | 12 Do | 12 So | 12 Mi  | 12 Do     | 12 Do   | 12 Di    | 12 Do    |
| 13 So  | 13 Fr   | 13 Fr | 13 Do | 13 Mi | 13 So | 13 Di | 13 Do  | 13 Do     | 13 Do   | 13 Mi    | 13 So    |
| 14 Mo  | 14 Sa   | 14 Sa | 14 Mo | 14 Di | 14 Fr | 14 Mo | 14 Di  | 14 Mi     | 14 Mi   | 14 Mo    | 14 Mi    |
| 15 Di  | 15 So   | 15 So | 15 Do | 15 Fr | 15 Mo | 15 Do | 15 Mo  | 15 Mi     | 15 Mi   | 15 Di    | 15 Do    |
| 16 Mi  | 16 Mo   | 16 Mo | 16 Fr | 16 Sa | 16 Di | 16 Do | 16 Do  | 16 Do     | 16 Do   | 16 So    | 16 Mi    |
| 17 Do  | 17 Di   | 17 Di | 17 So | 17 Mo | 17 Do | 17 So | 17 Mo  | 17 Do     | 17 Do   | 17 Di    | 17 Do    |
| 18 Fr  | 18 Mi   | 18 Mi | 18 So | 18 Di | 18 Fr | 18 Mo | 18 Di  | 18 Mi     | 18 Mi   | 18 Mo    | 18 Mi    |
| 19 Sa  | 19 Do   | 19 Do | 19 Mo | 19 Di | 19 Do | 19 So | 19 Mo  | 19 Do     | 19 Do   | 19 Di    | 19 Do    |
| 20 So  | 20 Fr   | 20 Fr | 20 Do | 20 Mi | 20 So | 20 Di | 20 Do  | 20 Do     | 20 Do   | 20 Mi    | 20 So    |
| 21 Mo  | 21 Sa   | 21 Sa | 21 Mo | 21 Di | 21 Fr | 21 Mo | 21 Di  | 21 Mi     | 21 Mi   | 21 Mo    | 21 Mi    |
| 22 Di  | 22 So   | 22 So | 22 Do | 22 Fr | 22 Mo | 22 Do | 22 Mo  | 22 Mi     | 22 Mi   | 22 Di    | 22 Do    |
| 23 Mi  | 23 Mo   | 23 Mo | 23 Fr | 23 Sa | 23 Di | 23 Do | 23 Do  | 23 Do     | 23 Do   | 23 Mi    | 23 Do    |
| 24 Do  | 24 Di   | 24 Di | 24 So | 24 Mo | 24 Do | 24 So | 24 Mo  | 24 Do     | 24 Do   | 24 Di    | 24 Do    |
| 25 Fr  | 25 Mi   | 25 Mi | 25 So | 25 Di | 25 Fr | 25 Mo | 25 Di  | 25 Mi     | 25 Mi   | 25 Mo    | 25 Mi    |
| 26 Sa  | 26 Do   | 26 Do | 26 Mo | 26 Di | 26 Do | 26 So | 26 Mo  | 26 Do     | 26 Do   | 26 Di    | 26 Do    |
| 27 So  | 27 Fr   | 27 Fr | 27 Do | 27 Mi | 27 So | 27 Di | 27 Mo  | 27 Do     | 27 Do   | 27 Mi    | 27 So    |
| 28 Mo  | 28 Sa   | 28 Sa | 28 Mo | 28 Di | 28 Fr | 28 Mo | 28 Di  | 28 Mi     | 28 Mi   | 28 Mo    | 28 Mi    |
| 29 Di  | 29 So   | 29 So | 29 Do | 29 Fr | 29 Mo | 29 Do | 29 Mo  | 29 Mi     | 29 Mi   | 29 Di    | 29 Do    |
| 30 Mi  | 30 Mo   | 30 Mo | 30 Fr | 30 Sa | 30 Di | 30 Do | 30 Do  | 30 Do     | 30 Do   | 30 Mi    | 30 Do    |
| 31 Do  | 31 Di   | 31 Di | 31 So | 31 Mo | 31 Do | 31 So | 31 Mo  | 31 Do     | 31 Do   | 31 Mi    | 31 Do    |

■ Religiös   
 ■ Beruflich   
 ■ Christlich ev. Feiert.   
 ■ Christlich orthodox   
 ■ Hinduistisch   
 ■ Islamisch   
 ■ Jüdisch   
 ■ Sikh   
 ■ Weltlich   
 ■ Säkular



## **An Unternehmen/Organisationen/Verwaltungen: Vermittlung der Vorteile DiM (Krell/Sieben 2011; Cox 2001)**

- Kostensenkung durch gute Motivation und weniger Diskriminierung
- Verbesserung der organisatorischen Flexibilität durch vielfältige Teams
- Erhöhung von Kreativität und Innovationsfähigkeit bei Problemlösungen
- Verbesserung des Personalmanagements und somit größere Auswahl an Bewerber/innen
- Verbesserte Kund/innenorientierung
- Verbesserter Umgang mit der zunehmenden Internationalisierung
- Aufwertung des Images von Organisationen

## **An Unternehmen/Organisationen/Verwaltungen: Vermittlung der migrantenspez. Vorteile – Achtung Delegationsfalle! (Franken/Kowalski 2006)**

- Sprachkenntnisse
- Kulturkompetenz
- Motivation und Belastbarkeit
- Flexibilität, Eigenmotivation und Risikobereitschaft
- Erhöhung von Problemlösungskompetenz, Kreativität und Innovation in multikulturellen Teams
- Neue Kund/innenkreise erreichen - Ethnomarketing und Produktentwicklung für multikulturelle Zielgruppen
- Neue Märkte erschließen: Die Sprach-, Kultur- und Mentalitätskenntnisse von Migrant/innen können Organisationen und Unternehmen zur Erschließung neuer Märkte in verschiedenen Zielländern eingesetzt werden

## An von Diskriminierung betroffene: Vermittlung von Wissen und der Handlungsmöglichkeiten

- Innerbetriebliche AGG-Beschwerdestelle, sofern vorhanden
- Betriebs- und Personalrät/innen und BetrVG
- Beratung und Fallbegleitung durch NGO/kommunale/Landes- und Bundes-Antidiskriminierungsstellen
- Mediation und Schlichtungsmöglichkeiten
- Fachanwälte für AGG-Klagen



# Literatur

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2012):** Leitfaden für Arbeitgeber.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren. Direktlink:

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile)

**ADS/KOWA/IZA (2012):** Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“- Abschlussbericht.

Direktlink:

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Abschlussbericht-anonymisierte-bewerbungsverfahren-20120417.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Abschlussbericht-anonymisierte-bewerbungsverfahren-20120417.pdf?__blob=publicationFile)

**Charta der Vielfalt (Hrsg.) (2014):** Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Diversity

Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen. Direktlink: <http://www.charta-der->

[vielfalt.de/fileadmin/user\\_upload/beispieldateien/Downloads/Charta der Vielfalt-%C3%96H-Brosch WEB.pdf](http://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/beispieldateien/Downloads/Charta_der_Vielfalt-%C3%96H-Brosch_WEB.pdf)

**Cox, Taylor Jr. (2001):** Creating the multicultural organization

**Franken, Swetlana/Kowalski, Susann (Hrsg.) (2006):** Nutzung des Potentials junger

Akademiker mit Migrationshintergrund für die Bundesrepublik Deutschland. Arbeitsbericht eines

Forschungsprojekts der FH Köln. Direktlink: <http://www.migration->

[boell.de/downloads/integration/WirtschaftlicheIntegration Studie FH Koeln.pdf](http://www.migration-boell.de/downloads/integration/WirtschaftlicheIntegration_Studie_FH_Koeln.pdf)

## Literatur

**Kaas, Leo/Manger, Christian (2010):** Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment, IZA 2010. Direktlink: <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>

**Krause, Annabelle/ Rinne, Ulf/Zimmermann, Klaus F. (2010):** Anonymisierte Bewerbungsverfahren. IZA-Bericht 27/2010. Direktlink: [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_27.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_27.pdf)

**Krell, Gertraude/Sieben Barbara (2011):** Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil, in:dies./Ortlieb, Renate (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, S. 155-174

**Scherr, Albert (2014):** Betriebliche Diskriminierung. Warum und wie werden migrantische Bewerber\_innen um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt? Fachbeitrag zur IQ-Fachtagung der Fach-AG Antidiskriminierung, S. 5-8. Direktlink:

[http://www.nobi-nord.de/fileadmin/redaktion\\_nobi-nord/PDFs/Publikationen/Abbau\\_von\\_Diskriminierung\\_Dokumentation\\_Fachtagung.pdf](http://www.nobi-nord.de/fileadmin/redaktion_nobi-nord/PDFs/Publikationen/Abbau_von_Diskriminierung_Dokumentation_Fachtagung.pdf)

**SVR-Forschungsbereich (2014):** Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Direktlink: [www.svr-migration.de/content/?page\\_id=3492](http://www.svr-migration.de/content/?page_id=3492)

## **VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!**

### **Kontakt:**

Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Andreas Merx

VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.

Landwehrstr. 22, 80336 München

Tel.: Berlin 030 – 652 166 66

E-Mail: [andreas.merx@via-bayern.de](mailto:andreas.merx@via-bayern.de)

Web: [www.vielfalt-gestalten.de](http://www.vielfalt-gestalten.de)