



BQN Berlin

NORMEN sind unSICHTBAR MACHEN

Verwaltungsstrukturen
machtkritisch verändern

Handlungsempfehlungen und Erkenntnisse zur
diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten
Personalarbeit

Reflexionshilfe für Kritisches Weißsein im Berufsalltag¹⁰

Im Folgenden liste ich Privilegien auf, die Weiße im Berufsalltag genießen, sich dessen aber meist nicht bewusst sind. Die Liste soll Anregungen für die sensible Reflexion rassistischer Strukturen im Arbeitsalltag geben. Sie richtet sich an weiße Arbeitgebende, Vorgesetzte und Mitarbeitende in Betrieben, Behörden, Gewerkschaften, Parteien, Stiftungen und Verbänden. Gedacht ist die Liste auch für Unternehmende und Führungskräfte, Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen in den Organen der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung sowie für alle vergleichbaren Berufstätigen im öffentlichen Dienst und in den Personalvertretungen.



● Aufgrund meines Weiß-Seins muss ich nicht mehr Bewerbungen schreiben, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

● Beim ersten Arbeitstag werde ich nicht von anderen mit dem Putzpersonal verwechselt.

● Wenn es nach einem Vorstellungsgespräch nicht zu einer Einstellung kommt, liegt das nicht daran, dass ich weiß bin.

● Ich werde nicht aufgrund meines Weiß-Seins als Token eingestellt, um das Image einer Firma aufzupolieren.

● Aufgrund meines Weiß-Seins werde ich nicht auf eine Sonderrolle reduziert, z.B. als Sprachmittler*in bei Kund*innengesprächen.

● Aufgrund meines Weiß-Seins erfahre ich im Arbeitsalltag ein gewisses unhinterfragtes Zugehörigkeitsgefühl, eine Art Willkommenskultur und Vertrautheit. Das wirkt sich positiv auf meine Identifikation mit meinem Arbeitsplatz aus.

● Ein mehrheitlich weißes Arbeitsumfeld erzeugt keinen Stress und meine Behandlung als Weiße*r im Berufsalltag wirkt sich nicht negativ auf meine Gesundheit aus.

● Ich muss keine Bewältigungsstrategien gegen Rassismus im Arbeitsalltag entwickeln.

● Wenn meine Zusammenarbeit mit meinen Kolleg*innen oder Kund*innen schlecht läuft, brauche ich mich nicht zu fragen, ob dies rassistische Gründe hat.



Dr. Jule Bönkost ist Autorin und Trainerin im Bereich diskriminierungskritische Bildung. Zu ihren Schwerpunkten gehört das Thema "Kritisches Weißsein".

www.diskriminierungskritische-bildung.de

● Meine fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen für meinen Beruf werden nicht infrage gestellt, weil ich weiß bin.

● Ich kann zu spät zu Meetings kommen und verantwortungslos mit meinen Aufgaben umgehen, ohne dass dies darauf zurückgeführt wird, dass ich weiß bin.

● Meine Autorität und Vertrauenswürdigkeit als Führungskraft werden nicht aufgrund meines Weiß-Seins in Frage gestellt.

● Wenn ich nicht befördert werde oder bei Lohnerhöhungen benachteiligt werde, ist nicht mein Weiß-Sein dafür verantwortlich.

● Ich werde nie von Kolleg*innen aufgefordert, für alle Weißen zu sprechen und andere sehen es nicht als typisches Verhalten aller Weißen an, wenn ich Fehler mache.

¹⁰ Dieser Text ist ein Auszug aus Bönkost, Jule (2022): „Weiße Privilegien im Arbeitsalltag“. j.b Paper 1. Verfügbar unter: <https://tinyurl.com/ytcfcpk4>. Zugriff am 17.07.2022.