

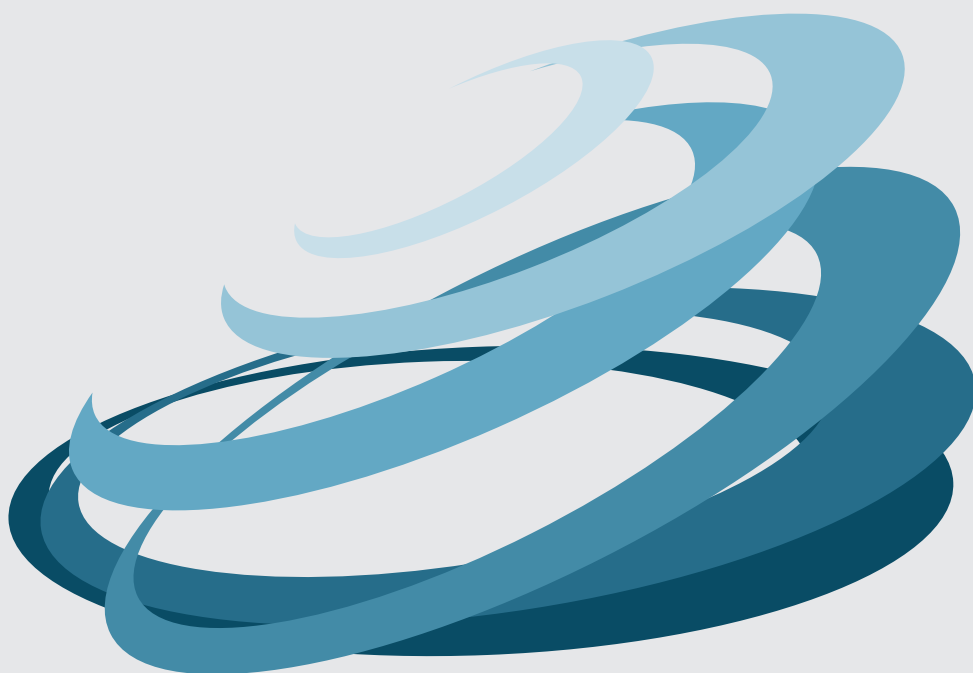


Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen

Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Forschung und Handlungsempfehlungen

Mario Peucker



Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen

**Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Forschung
und Handlungsempfehlungen**

Mario Peucker

August 2010

europäisches forum für migrationsstudien

Institut an der Universität Bamberg
Katharinenstraße 1
96052 Bamberg

Tel. 0951 932020-0
Fax 0951 932020-20

efms@uni-bamberg.de
<http://www.efms.de>

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	6
II. Fragestellung und methodisches Vorgehen	8
III. Diskriminierung und Intersektionalität	9
3.1 Erscheinungsformen von Diskriminierung am Arbeitsmarkt	9
3.2 Mehrdimensionale Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen	13
IV. Stand der Forschung: Arbeitsmarktdiskriminierung von Musliminnen und Muslimen	16
4.1 Statistiken zur Arbeitsmarktsituation muslimischer Migrantinnen und Migranten	17
4.2 Multivariate Analysen der statistischen Disparitäten	23
4.3 Testverfahren: Beweise von Diskriminierung beim Arbeitsmarktzugang	28
4.4 Befragungen zu Diskriminierungserfahrungen von muslimischen Migrantinnen und Migranten	32
4.5 Quantitative Daten zu Diskriminierungsfällen: Beschwerdestatistiken	38
4.6 Befragungen zu Einstellungen gegenüber Muslimen und dem Islam	40
4.7 Qualitative Interviews mit Gatekeepern	44
4.8 Qualitative Interviews mit Betroffenen	49
V. Synthese und Forschungslücken	53
5.1 Diskriminierungsgründe und Intersektionalität	53
5.2 Erscheinungsformen von Diskriminierung	55
5.3 Betroffene Personengruppen	58
5.4 Diskriminierungssensible Arbeitsmarktbereiche	59
VI. Empfehlungen zur Prävention und Beseitigung von Diskriminierung	61
6.1 Auswahl beispielhafter Projekte	61
6.2 Handlungsempfehlungen zum Abbau von Arbeitsmarktdiskriminierung von Musliminnen und Muslimen	70
6.2.1 Allgemeine Empfehlungen an den Gesetzgeber, politische Akteure, Unternehmen und Gewerkschaften	71
6.2.2 Gleichberechtigter und diskriminierungsfreier Arbeitsmarktzugang	73
6.2.3 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz	76
Literatur	79

Um Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit in der Arbeitswelt zu untersuchen, hat die Antidiskriminierungsstelle einen sozialwissenschaftlichen sowie einen rechtswissenschaftlichen Forschungsauftrag vergeben.

Der vom Diplom-Pädagogen Mario Peucker (efms) verfasste vorliegende sozialwissenschaftliche Teil der Expertise arbeitet den Forschungsstand zur Diskriminierung von muslimischen Migrantinnen und Migranten im Kontext Arbeitswelt auf und untersucht die Frage, welche Rolle die islamische Religionszugehörigkeit hierbei spielt.

Die Expertise kommt zu folgenden Ergebnissen:

Der derzeitige Erkenntnisstand zur Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen am Arbeitsmarkt ist von einer Vielzahl **offener Fragen** bestimmt. Dies liegt zum einen an der in Deutschland generell noch unterentwickelten empirischen Diskriminierungsforschung, die bislang nur vereinzelt überzeugende Beweise dafür vorlegen konnte, dass (muslimische) Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt nicht nur in Einzelfällen mit diskriminierenden Hürden und Verhaltensweisen konfrontiert sind. Zum anderen gestaltet sich die empirische Analyse solcher Prozesse der Diskriminierung von Muslimen und Musliminnen durch die oft unauflösbare **Verflechtung verschiedener Diskriminierungsgründe**, angefangen bei Religion und ethnischer Herkunft bis hin zu Geschlecht, möglicherweise auch Alter und dem sozialen Status, besonders anspruchsvoll. Die Rolle der islamischen Religionszugehörigkeit innerhalb dieser Formen mehrdimensionaler Diskriminierung – losgelöst von anderen Faktoren – zu untersuchen, erweist sich sehr häufig als nicht möglich und trägt darüber hinaus nur selten zu einem besseren Verständnis dieser speziellen Diskriminierungsmechanismen bei.

Die überwiegend qualitativen Daten zur Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz deuten darauf hin, dass Menschen islamischen Glaubens zunächst meist aufgrund ihrer (zugeschriebenen) **ethnischen Herkunft** interpersonelle und strukturelle Benachteiligung erfahren müssen. So werden Migrantinnen und Migranten aus bestimmten Herkunftsregionen im Bewerbungsverfahren nicht selten ein unterdurchschnittliches Qualifikationsniveau und geringe Leistungsfähigkeit unterstellt. Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass Arbeitgeber befürchten, die Einstellung von muslimischen Bewerbern und Bewerberinnen könnte zu ökonomischen Einbußen führen, sei es wegen (antizipierter) negativer Kundenreaktionen oder befürchteter innerbetrieblicher Konflikte. Vereinzelt schlagen sich auch rassistische bzw. antimuslimische Ressentiments von Gatekeepern direkt in interpersoneller Diskriminierung nieder. Für diese Formen der Benachteiligung liegen verlässliche, wenngleich kaum repräsentative Erkenntnisse vor. Zwar scheinen muslimische Migranten und Migrantinnen – darauf deuten auch einige repräsentative Statistiken hin – davon stärker betroffen zu sein als nicht-muslimische, doch lässt sich daraus kein kausaler Bezug zu dem Diskriminierungsgrund der Religion ableiten.

Allerdings finden sich in der Forschung auch Belege für diskriminierende Arbeitsmarktbarrieren, die **speziell Menschen islamischen Glaubens** benachteiligen; muslimische Frauen scheinen davon besonders betroffen zu sein. So zeigen verschiedene Befragungen, dass das Tragen eines muslimischen Kopftuchs die Chancen beim Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich beeinträchtigt. Am Arbeitsplatz selbst können interne Regelungen und

Praktiken die Einhaltung religiöser Gebote unverhältnismäßig erschweren und zu struktureller Benachteiligung führen, was bislang jedoch kaum Gegenstand der Forschung ist. Auch rechtlich legitimierte Formen der Ungleichbehandlung, wie die landesrechtlichen „Kopftuchverbote“ und die „Kirchenklausel“ im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, stellen für Muslime und besonders für Musliminnen religionsbezogene Barrieren dar, die bis heute kaum empirisch untersucht worden sind. Forschungsbedarf besteht auch in der Frage, inwieweit das (negative) Meinungsklima gegenüber „dem Islam“ einen Einfluss auf die Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen hat und ob dadurch spezielle Formen antimuslimischer Diskriminierung entstanden sind. Wenngleich sich negative Einstellungen üblicherweise nicht unmittelbar in diskriminierenden Verhaltensweisen niederschlagen, so scheint das in verschiedenen gesellschaftlichen Schichten fest verankerte Islambild, geprägt von Vorstellungen der Inkompatibilität mit westlichen Werten, Gewaltneigung, Rückständigkeit und Frauenfeindlichkeit, einen zumindest indirekten Einfluss auf die Diskriminierungsneigung von Gatekeepern gegenüber Musliminnen und Muslimen haben zu können.

Um Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen im Arbeitsleben effektiv **vorzubeugen und abzubauen**, empfiehlt diese Expertise primär Maßnahmen, die auf die Herstellung und Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung entweder von allen Migrantinnen und Migranten oder prinzipiell von allen Personen, unabhängig von Religion, ethnischer Herkunft, Geschlecht oder anderen Merkmalen, abzielen; Maßnahmen speziell und ausschließlich für Musliminnen und Muslime erscheinen hingegen weitgehend ungeeignet und werden daher – auch aus Gründen der potenziell stigmatisierenden Wirkung – nicht vorgeschlagen. Die **konkreten Handlungsempfehlungen** richten sich sowohl an den Gesetzgeber und politische Akteure wie auch an Unternehmen und Arbeitnehmervertretungen; inhaltlich reichen die Vorschläge von der Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes und der Durchführung allgemeiner Aufklärungskampagnen sowie spezieller Sensibilisierungsmaßnahmen für Arbeitgeber bis hin zur Entwicklung und Umsetzung von betrieblichen Diversity-Strategien. Um dem Ziel eines **chancengleichen Zugangs zum Arbeitsmarkt** näher zu kommen, sollten alternative Rekrutierungsverfahren erprobt werden, die neue Ansprache- und Rekrutierungswege (z. B. durch Einbindung lokaler Moscheen- und Migrantenvereine) nutzen, Migrantinnen und Migranten direkt und offensiv zu einer Bewerbung auffordern und innovative Verfahren der Bewerberauswahl (z. B. standardisierte Bewerbungsverfahren, anonymisierte Lebensläufe, kultursensible Einstellungstests) anwenden. **Am Arbeitsplatz** selbst kann ein effektives Konflikt- und Beschwerdemanagement zu mehr Chancengleichheit und Abbau von Benachteiligung beitragen. Ferner werden Maßnahmen zur besseren Nutzung und Anerkennung von Mitarbeiterkompetenzen empfohlen, von denen auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund profitieren können. Auch sollten betriebsinterne Regelungen und Praktiken systematisch auf potenziell ausgrenzende Wirkungen gegenüber Migrantinnen und Migranten bzw. Musliminnen und Muslime hin überprüft und entsprechend überarbeitet werden. Dabei ist der Vereinbarkeit von Arbeitsanforderungen und der Einhaltung religiöser Gebote besondere Beachtung zu schenken.

I.

Einleitung

Der Grundsatz der Religionsfreiheit und des Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsgebots nimmt einen hohen Stellenwert in der deutschen Verfassung ein. Im Grundgesetz werden diese Grundrechte in den Artikeln 3 und 4 deutlich unterstrichen; zusätzlich findet sich das explizite Verbot der Benachteiligung wegen der Religionszugehörigkeit und des Glaubens an einer weiteren Stelle der Verfassung. So heißt es in Artikel 33 (3) GG: „Der Genuss bürgerlicher und staatsbürgerlicher Rechte (...) [ist] unabhängig von dem religiösen Bekenntnis. Niemandem darf aus seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Bekenntnis oder einer Weltanschauung ein Nachteil erwachsen.“ Dieses grundgesetzliche Verbot der Ungleichbehandlung aufgrund der Religion ist seit August 2006 auch explizit in zivil- und arbeitsrechtlichen Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) festgeschrieben und durch die Anwendung auf direkte und indirekte Diskriminierung spezifiziert worden.

Aus Sicht internationaler Organisationen und Institutionen, wie etwa dem Europarat oder den Vereinten Nationen, ist man hierzulande jedoch von einer Verwirklichung dieses verfassungs-, zivil- und arbeitsrechtlich verankerten Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religionszugehörigkeit noch weit entfernt. So ist etwa in den Länderberichten der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) des Europarats, in den Einschätzungen des CERD-Ausschusses der Vereinten Nationen und jüngst auch des UN-Sonderberichterstatters zu Rassismus zu lesen, dass in Deutschland Menschen islamischen Glaubens – eine Bevölkerungsgruppe von schätzungsweise rund vier Millionen (vgl. Haug/Müssig/Stichs 2009: 81)¹ – in besonderem Maße von Ausgrenzung², Diskriminierung oder gar rassistischer Gewalt betroffen sind (vgl. ECRI 2009, CERD 2008, UN General Assembly/Human Rights Council 2010). Diese Kritik internationaler Menschenrechtsorganisationen hat zusammen mit lauter werdenden Stimmen aus deutschen islamischen und interreligiösen Verbänden der Zivilgesellschaft dazu geführt, dass sich in den letzten Jahren auch innerhalb Deutschlands ganz allmählich eine Diskussion zu Fragen der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen entwickelt hat. Wenngleich diese derzeit noch weit von einem politischen oder gesellschaftlichen Mainstream-Thema entfernt ist, so gewinnen die Themen Islamfeindlichkeit, antimuslimischer Rassismus und Diskriminierung von Musli-

1 Die Zahl der in Deutschland lebenden Muslime und Musliminnen kann nicht exakt bestimmt werden, da in den offiziellen Statistiken keine Daten zu der islamischen Religionszugehörigkeit zu finden sind. Dies gilt für die verschiedenen Verwaltungsstatistiken, wie dem Ausländerzentralregister oder den lokalen Melderegistern, ebenso wie für den Mikrozensus. Vor dem Hintergrund der fehlenden offiziellen Daten beruhen die Angaben zur Anzahl muslimischer Personen in Deutschland meist auf komplexen Hochrechnungen von unterschiedlichen Bevölkerungsdaten, die entweder Daten aus umfassenden Befragungen oder offizielles Zahlenmaterial heranziehen. Üblicherweise wird dabei u. a. auf Proxy-Angaben zum Herkunftsland von Personen mit eigenem oder familialem Migrationshintergrund zurückgegriffen.

2 Der Begriff der Ausgrenzung wird weitgehend synonym zu „Diskriminierung“ verwendet, betont dabei aber besonders strukturelle Formen der Benachteiligung, die zu Ungleichheit beitragen bzw. diese verfestigen.

minnen und Muslimen zunehmend an Beachtung und Aufmerksamkeit – vor allem in bestimmten zivilgesellschaftlichen Kreisen, wie etwa beim Interkulturellen Rat und in verschiedenen muslimischen Verbänden (z. B. Micksch 2009), und sehr vereinzelt auch in den Medien, der Politik und nicht zuletzt auch in der Forschung (vgl. Schneiders 2010).

In dieser noch jungen Debatte fällt auf, dass die komplexen Diskriminierungsprozesse und Mechanismen der Ungleichbehandlung von Musliminnen und Muslimen in erster Linie aus der Perspektive des (Anti-)Rassismus und der ethnischen Diskriminierung diskutiert werden; das Thema Benachteiligung speziell aufgrund der islamischen Religion spielt dabei meist keine oder eine nur sehr untergeordnete Rolle. Durch diese Betrachtungsweise von Prozessen der individuellen Diskriminierung und strukturellen Benachteiligung von Menschen islamischen Glaubens werden spezifische Facetten dieser Phänomene ausgeblendet; denn einige Indizien deuten darauf hin, dass Musliminnen und Muslime nicht nur „als Migranten“, d. h. wegen ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, mit dem Risiko von Benachteiligung konfrontiert sind, sondern zusätzlich auch wegen ihrer (zugeschriebenen) Religionszugehörigkeit, möglicherweise auch in Kombination mit anderen Merkmalen wie Geschlecht, Alter und sozialer Status. Durch diese Verflechtung von potenziellen Diskriminierungsgründen und -merkmalen (Mehrfachdiskriminierung bzw. Intersektionalität) steigt nicht nur die Gefahr und Wahrscheinlichkeit der Diskriminierung, es entstehen auch qualitativ spezielle Formen der Benachteiligung von Musliminnen und Muslimen.

II.

Fragestellung und methodisches Vorgehen

Die vorliegende Expertise unternimmt den Versuch einer Standortbestimmung zu Fragen der Diskriminierung von Menschen mit (zugeschriebener oder tatsächlicher) islamischer Religionszugehörigkeit und konzentriert sich dabei auf die **Arbeitswelt** als einen zentralen Lebensbereich moderner Gesellschaften: Was wissen wir über das quantitative Ausmaß und die qualitativen Mechanismen der interpersonellen und strukturellen Benachteiligung von Musliminnen und Muslimen – aufgrund ihrer Religion, aber auch in Kombination mit ihrer ethnischen Herkunft – im Kontext der Arbeitswelt?

Zu dieser komplexen Frage trägt diese Expertise **empirische Daten und Informationen** aus unterschiedlichsten Quellen der Forschung zusammen und erstellt damit einen systematischen Überblick über den aktuellen Erkenntnisstand. Zugleich werden zentrale **Forschungslücken** identifiziert. Sozialpsychologische, soziologische oder ökonomische Theorien der Diskriminierung thematisiert diese Expertise dabei nur am Rande; vielmehr konzentriert sich der Forschungsüberblick auf empirische Fakten. Lediglich in Kapitel III werden kurz konzeptionelle und terminologische Anmerkungen geliefert, die einerseits die vielfältigen Erscheinungsformen von Arbeitsmarktdiskriminierung anhand einer Klassifizierung illustrieren (Abschnitt 3.1) und andererseits die Problematik der mehrdimensionalen Diskriminierung und Intersektionalität kurz beleuchten (Abschnitt 3.2). Auf dieser Grundlage wird in Kapitel IV der aktuelle Kenntnis- und Forschungsstand anhand ausgewählter quantitativer und qualitativer Forschungsquellen aufgearbeitet und in Kapitel V in Form einer zusammenfassenden Synthese, einschließlich zentraler Forschungslücken, präsentiert.

Das zweite Ziel dieser Expertise besteht darin, **konkrete Handlungsempfehlungen** zur Prävention und Beseitigung von Benachteiligung von Musliminnen und Muslimen im Arbeitsleben zu entwickeln. In die Erarbeitung dieser Empfehlungen (Kapitel VI) flossen die Erkenntnisse aus der Forschungsstandanalyse mit ein. Es wurden aktuell laufende oder kürzlich abgeschlossene beispielhafte Gleichbehandlungsmaßnahmen und -initiativen recherchiert, um so konkrete Praxiserfahrungen bei der Formulierung der Handlungsempfehlungen berücksichtigen zu können (Abschnitt 6.1). Neben dieser Recherche, die u. a. eigene Vorarbeiten des *europäischen forums für migrationsstudien* (z. B. RAXEN oder CLIP) und verschiedene Onlineprojektdatenbanken einbezog, wurden mehrere Experten und Expertinnen einerseits um fachlichen Input zu laufenden Projekten und andererseits um Empfehlungen zur Ausgestaltung und Implementierung zukünftiger Maßnahmen gebeten. Diese Inputs von Gewerkschaften, der Wissenschaft sowie Vertretern der Zivilgesellschaft, einschließlich eines muslimischen Verbandes,³ flossen ebenfalls in die Entwicklung der Handlungsempfehlungen ein (Abschnitt 6.2).

3 Allen beteiligten Expertinnen und Experten gilt besonderer Dank für ihre kenntnisreichen Anmerkungen.

III.

Diskriminierung und Intersektionalität

Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen in der Arbeitswelt ist ein vielschichtiges Phänomen, dessen Komplexität einerseits aus den mannigfaltigen Erscheinungsformen von Diskriminierung und andererseits aus der teilweisen Verflechtung verschiedener Diskriminierungsgründe, insbesondere von (zugeschriebener) ethnischer Herkunft, Religion und Geschlecht, mitunter auch von Alter und sozialem Status, resultiert. Eine empirische Auseinandersetzung mit diesen komplexen sozialen Phänomenen bedarf einer konzeptionellen Klärung des zugrunde gelegten Diskriminierungsbegriffs unter besonderer Berücksichtigung von intersektionaler bzw. mehrdimensionaler Diskriminierung; damit werden auch die thematischen Grenzen der Analyse des aktuellen Forschungsstands (Kapitel IV) abgesteckt.

Der folgende Abschnitt stellt die große Reichweite und vielfältigen Erscheinungsformen von Diskriminierung im Bereich des Arbeitslebens dar (3.1), die sich als Grundlage für die Untersuchung der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen eignen. Anschließend wird in Abschnitt 3.2 die Interdependenz von Diskriminierung aufgrund der Religion, der ethnischen Herkunft und nicht zuletzt auch des Geschlechts und weiterer Faktoren thematisiert.

3.1 Erscheinungsformen von Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Eine fundamentale Problematik in der wissenschaftlichen, gesellschaftlichen und politischen Diskussion über Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten⁴ in Deutschland liegt in dem Mangel an Klarheit und Einigkeit darüber, was unter Diskriminierung zu verstehen ist. Die Standpunkte reichen von der sehr eingeschränkten Sichtweise, wonach es sich dabei grundsätzlich um rassistisch oder fremdenfeindlich motivierte, interpersonelle Schlechterbehandlung einer Person handelt, bis hin zu dem weit gefassten Verständnis, wonach auch Strukturen der Ungleichheit und sozioökonomische Disparitäten zwischen Mehrheit und Minderheit als (Ausdrucks-)Formen von Diskriminierung zu verstehen sind.⁵ Eine offizielle Definition von Diskriminierung von Menschen aufgrund der ethnischen

4 Die Formulierung „Migrantinnen und Migranten“ wird in dieser Expertise synonym zu den Begriffen „Zuwanderinnen und Zuwanderer“ und „Personen mit Migrationshintergrund“ verwendet und umfasst grundsätzlich Personen mit Migrationserfahrungen in der eigenen oder der Familienbiografie. Damit liegt der Begriff sehr nahe an der Definition, wie sie der Mikrozensus verwendet. Alternativ, aber bedeutungsgleich werden in der Expertise auch Begriffe wie „Menschen mit Migrationsgeschichte“ verwendet. Oft richtet sich die jeweils verwendete Terminologie nach der Quelle, auf die in dem konkreten Fall Bezug genommen wird. Demgegenüber wird der Begriff „Ausländer/-in“ für Personen nicht deutscher Staatsangehörigkeit verwendet.

5 Der Diskriminierungsbegriff des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) liegt mit seinen Definitionen von direkter und indirekter Diskriminierung zwischen diesen beiden Positionen.

Herkunft oder des religiösen Glaubens gibt es hierzulande nicht – abgesehen von der Begriffsbestimmung von „racial discrimination“ in Artikel 1 des UN-Abkommens zur Überwindung rassistischer Diskriminierung aus dem Jahr 1965, der *International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination* (ICERD):

! „In this Convention, the term ‘racial discrimination’ shall mean any distinction, exclusion, restriction or preference based on race, colour, descent, or national or ethnic origin which has the purpose or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural or any other field of public life.“

Diese völkerrechtliche Definition, die durch die Ratifikation des CERD-Abkommens auch in Deutschland Gültigkeit besitzt, kann als Rahmen für einen speziell auf den Kontext des Arbeitslebens bezogenen Begriff von ethnischer Diskriminierung herangezogen werden, der folgende drei Dimensionen umfasst (Peucker 2009: 6–9)⁶:

- ! Interpersonelle bzw. direkte (objektive) Diskriminierung
- ! Strukturelle (objektive) Diskriminierung
- ! (Subjektive) Diskriminierungserfahrungen

Interpersoneller bzw. direkter Diskriminierung liegt grundsätzlich ein konkretes, diskriminierendes Verhalten einer Person gegenüber einer anderen Person zugrunde; es gibt also einen „Täter“, der sich auf eine bestimmte Weise diskriminierend verhält. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Verhalten mit einer rassistischen oder antimuslimischen Einstellung oder versehentlich, aus Unwissenheit oder gar aus „guter Absicht“ heraus erfolgt. Solche Formen der Ungleichbehandlung sind meist – sofern keine sachlich gerechtfertigten Gründe vorliegen – verfassungs-, zivil- und arbeitsrechtlich und mitunter gar strafrechtlich verboten. In Anlehnung an Wrench (2007) und Peucker (2009) lassen sich folgende Formen von direkter, interpersoneller Diskriminierung, bezogen auf Ungleichbehandlung von muslimischen Migrantinnen und Migranten, unterscheiden:

- ! Diskriminierung und Schlechterbehandlung als Ausdruck rassistischer, fremden- bzw. ausländerfeindlicher, ethnozentristischer und/oder antimuslimischer *Ressentiments* (z. B. taste of discrimination, Becker 1957)
- ! Diskriminierung aufgrund (oft negativer) statistischer Kollektivannahmen über die Gruppe der (muslimischen) Migrantinnen und Migranten (*statistische Diskriminierung*, Arrow 1973), oft in Kombination mit einem „Mangel an Informationen“ über die individuelle Person (vgl. Kalter/Granato 2002)

6 Es gibt eine Vielzahl von Versuchen, die verschiedenen Erscheinungsformen ethnischer Diskriminierung zu klassifizieren. Die hier präsentierte pragmatische Klassifikation folgt weniger den unterschiedlichen Theorien der Diskriminierung, sondern orientiert sich in erster Linie an der Realität der Diskriminierung im Bereich des Arbeitslebens. Die Klassifikation basiert auf den Arbeiten von Williams (2000), die Wrench (2007) für den europäischen Kontext adaptiert hat und die von Peucker (2009) modifiziert und erweitert wurde.

- I Diskriminierung mit dem Ziel der Vermeidung antizipierter Konflikte bzw. vermuteter negativer Reaktionen Dritter (z. B. anderer Kollegen, Kunden) gegenüber muslimischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (*societal discrimination*)
- I Diskriminierung durch Ausnutzung des schwächeren (Rechts-)Status bestimmter Personengruppen (z. B. Personen ohne Aufenthaltsstatus), etwa in Form von schlechterer Bezahlung und widrigeren Arbeitsbedingungen in teilweise irregulären Beschäftigungsverhältnissen (*opportunistic discrimination*)

Anders als bei diesen Formen der interpersonellen Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten bzw. von Musliminnen und Muslimen lässt sich bei Phänomenen der **strukturellen Diskriminierung** meist kein verantwortlicher „Täter“ ausmachen, der mit einem persönlichen, intentionalen Verhalten eine andere Person diskriminiert. Vielmehr betont die Dimension der strukturellen Diskriminierung die diskriminierenden Effekte bestimmter Verfahren, Mechanismen und Regelungen, die ihre Wirkung der Ungleichheit auch ohne die individuellen Intentionen eines „Täters“ entfalten. Dabei ist es weitgehend irrelevant, ob diese Mechanismen und Regelungen mit dem konkreten Zwecke der Privilegierung der einen und Benachteiligung einer anderen Gruppe etabliert worden sind oder ob es sich bei dieser benachteiligenden Wirkung eher um einen unbeabsichtigten Nebeneffekt handelt. Strukturelle Diskriminierung umfasst dabei mindestens folgende Formen:

- I *Indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung* liegt dann vor, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren“ bestimmte Personengruppen „in besonderer Weise benachteiligen können“, ohne dass die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein „rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich“ sind (§ 3 (2) AGG) (z. B. überhöhte Anforderung an Deutschkenntnisse, sachlich unbegründetes Verbot von Kopfbedeckungen am Arbeitsplatz).
- I *Rechtliche Diskriminierung* oder Ungleichbehandlung auf der Basis von gesetzlichen oder administrativen Regelungen (vgl. Waldrauch 2001), die der Gesetzgeber üblicherweise als sachlich gerechtfertigt oder gar notwendig betrachtet, aber die dennoch eine benachteiligende Wirkung haben können (z. B. Kopftuchverbote in den Landesschulgesetzen, Kirchen-Klausel im AGG).
- I *„Past-in-present“-Diskriminierung* als besondere Form struktureller Diskriminierung beschreibt dem Anschein nach neutrale Praktiken, die aufgrund früher stattgefundenener Diskriminierung und Ausgrenzung diskriminierende Wirkung entfalten, die mitunter über Generationen hinweg Chancengleichheit unterminieren (vgl. Feagin/Eckberg 1980: 12; Wrench 2007: 119); so wurde insbesondere in der US-amerikanischen Forschung vielfach darauf hingewiesen, dass die durch frühere Diskriminierung (mit-)verursachte geringere Ressourcenausstattung von ethnischen Minderheiten auch dann noch zu Benachteiligung führen würde, wenn sämtliche Formen aktueller Diskriminierung beseitigt werden könnten (Pager/Shepard 2008: 197–198).

■ „*Side-effect*“-*Diskriminierung* basiert auf der wechselseitigen Interdependenz von sozialen Bereichen und führt dazu, dass bestimmte Personen in einem Lebensbereich (z. B. am Arbeitsmarkt) deshalb mit Benachteiligung zu kämpfen haben, weil sie in einem anderen Bereich (z. B. am Wohnungsmarkt) diskriminiert worden sind (vgl. Feagin/Eckberg 1980: 13, Hormel 2007: 80).

■ *Institutionelle Diskriminierung*⁷ beschreibt ein komplexes und oft schwer zu fassendes System von diskriminierenden Strukturen, Regelungen, Praktiken und Verhaltensroutinen innerhalb von gesellschaftlichen Institutionen, die – absichtlich oder unbeabsichtigt – zu einer Perpetuierung von Ungleichheitsstrukturen beitragen (Wrench 2007: 122).

Die Dimensionen der strukturellen Diskriminierung und der interpersonellen Ungleichbehandlung beziehen sich beide auf tatsächliche, reale („objektive“) Phänomene der Ausgrenzung, die aber oft nur mittelbar messbar sind und sich einer genaueren Aufdeckung und Analyse teilweise entziehen. Mit verschiedenen Forschungsmethoden lassen sich diese Erscheinungsformen in der sozialen Realität von Musliminnen und Muslimen aber zumindest potenziell wieder finden. Grundsätzlich anders verhält es sich mit der dritten („querliegenden“) Dimension von Diskriminierung, den **subjektiven Diskriminierungserfahrungen**, die sich sowohl auf interpersonelle wie auch auf strukturelle Formen der Ungleichbehandlung beziehen können. Hierbei betrachtet man Diskriminierung unabhängig von der Frage, ob Diskriminierung tatsächlich stattgefunden hat, und konzentriert sich stattdessen auf die Perspektive und Erfahrungen der von Diskriminierung Betroffenen. Diese subjektive Dimension der individuellen Diskriminierungserfahrungen ist kein geeigneter Gradmesser für das tatsächliche Ausmaß der „objektiv“ stattfindenden Diskriminierung und ist daher als Informationsquelle zur quantitativen Reichweite von Ungleichbehandlung nur begrenzt verwendbar. Andererseits ist diese subjektive Sichtweise für viele Fragestellungen, etwa zu psychischen Reaktionen der betroffenen Personen auf Diskriminierungserlebnisse, von zentraler Bedeutung, denn das Gefühl der Ausgrenzung ist real (vgl. Skrobanek 2007; Hummrich 2002) – die Frage, ob Diskriminierung tatsächlich vorgefallen ist oder nur von der betroffenen Person so empfunden wurde, spielt dabei eine eher nachrangige Rolle.

Die folgende Tabelle bietet einen zusammenfassenden Überblick über die hier vorgestellte Klassifikation von Diskriminierung am Arbeitsmarkt:

7 Die Sozialwissenschaftlerin Ulrike Hormel unterscheidet, in Anlehnung an Feagin and Booher-Feagin (1986), zwischen intentionalen und nicht intentionalen Formen institutioneller Diskriminierung, wobei *Side-effect*- und *Past-in-present*-Diskriminierung als Unterkategorien der letzteren (unbeabsichtigten) Form von institutioneller Diskriminierung verstanden werden (Hormel 2007: 78–81). Wrench (2007: 120–121) weist auf den oft uneinheitlichen Gebrauch des Begriffs der institutionellen Diskriminierung hin; oft werden zur Beschreibung eines identischen oder ähnlichen Phänomens auch andere Formulierungen, wie z. B. *institutionalisierter* bzw. *institutioneller Rassismus*, verwendet.

Abb. 1: Formen der Arbeitsmarktdiskriminierung

(A) Interpersonelle bzw. direkte Diskriminierung	(C) Subjektive Dimension individueller Diskriminierungserfahrungen
Rassistisch motivierte Diskriminierung	
Diskriminierung zur Vermeidung von Negativreaktionen Dritter	
Statistische Diskriminierung	
„Opportunist“-Diskriminierung	
(B) Strukturelle Diskriminierung	
Indirekte bzw. mittelbare Diskriminierung	
Rechtliche Diskriminierung	
„Side-effect“-Diskriminierung	
„Past-in-present“-Diskriminierung	
Institutionelle Diskriminierung	

Quelle: Peucker 2009: 6

Diese Klassifikation veranschaulicht die Vielfalt der Erscheinungsformen und die Vielschichtigkeit von Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen am Arbeitsmarkt. Diese Komplexität wird dadurch noch gesteigert, dass Muslime und Musliminnen – so lässt sich vermuten – wegen ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft und mitunter wegen ihrer (zugeschriebenen) islamischen Religionszugehörigkeit, teilweise auch in Kombination mit anderen Charakteristika (z. B. Geschlecht, sozialer Status), Diskriminierung und Ausgrenzung erfahren. Diese Fragen der Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität gilt es bei der Analyse des aktuellen Forschungsstandes besonders zu berücksichtigen; daher werden im Folgenden dazu einige kurze konzeptionelle Anmerkungen geboten.

3.2 Mehrdimensionale Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen

Die Debatte zu mehrdimensionaler Diskriminierung und Intersektionalität, die in den 1980er-Jahren unter dem Begriffs-Trio *Race, Class, Gender* in den USA ihren Anfang nahm, basiert auf der grundlegenden Erkenntnis, dass „Individuen so etwas wie Schnittpunkte [sind], an denen sich die mannigfaltigen und zueinander quer liegenden Achsen der Benachteiligung kreuzen“ (Fraser 2003: 80, zit. n. Leiprecht/Lutz: 2009: 187). Da die überwiegende Mehrzahl der Menschen muslimischen Glaubens eine Migrationsgeschichte in der eigenen oder der Familienbiografie hat, sind sie potenziell der **Gefahr der doppelten Diskriminierung** ausgesetzt: Als Migranten und Migrantinnen können sie – unabhängig von ihrer Religionszugehörigkeit – mit den strukturellen und interpersonellen Formen ethnischer Diskriminierung konfrontiert sein, zusätzlich werden sie potenziell wegen ihrer islamischen Religionszugehörigkeit benachteiligt (*additive* Diskriminierung).

Die Übergänge zwischen beiden Phänomenen sind fließend, und eine Trennlinie zwischen Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft einerseits und ihrer Religionszugehörigkeit – unabhängig davon, ob und wie diese praktiziert wird – andererseits ist meist schwer zu ziehen (vgl. OSI 2010a: 26). Eine konzeptionelle Hilfestellung leistet hierbei die Differenzierung „zwischen religiöser Diskriminierung von Muslimen im engeren Sinn und ethnischer Diskriminierung von muslimischen Migranten im weiteren Sinn“ (Peucker 2010: 159), in Anlehnung an Bielefeldts Unterscheidung zwischen religiöser Diskriminierung und Islamophobie: Während die **religiöse Diskriminierung** von Musliminnen und Muslimen im engeren Sinn bei deren individuellem Glaubensbekenntnis und deren persönlichen religiösen Praktiken ansetzt (Bielefeldt 2008: 22), **basiert die Diskriminierung im weiteren Sinne auf einer Verflechtung von** ethnisch und

religiös geprägten, stigmatisierenden (z. B. rassistischen, antimuslimischen, islamfeindlichen) **Zuschreibungsprozessen**. Diese Zuschreibungsprozesse können zum einen auch dann diskriminierende Wirkung entfalten, wenn sich die betroffene Person selbst gar nicht als muslimisch begreift, ihren islamischen Glauben nicht praktiziert oder die externe Zuschreibung schlicht falsch ist (d. h. die betroffene Person gar nicht muslimisch ist); zum anderen werden muslimische und vermeintlich muslimische Migrantinnen und Migranten dadurch oft aufgrund zweier Merkmale gleichzeitig diskriminiert, wobei sich diese **wechselseitig verstärken** und so eine **eigene Qualität und spezielle Formen** der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen entstehen (können) (*kumulative* bzw. **intersektionale** Diskriminierung) (vgl. Holzleithner 2010: 97–99).

Damit lassen sich drei miteinander verwobene und sich überlappende **Ausprägungen von Diskriminierung** aufgrund der Religion und der ethnischen Herkunft idealtypisch unterscheiden, mit denen Muslime und Musliminnen potenziell im Kontext des Arbeitslebens konfrontiert sind:

- Ethnische Diskriminierung von muslimischen Migrantinnen und Migranten wegen der (zugeschriebenen) ethnischen bzw. nationalen Herkunft
- Religiöse Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen wegen der Ausübung religiöser Praktiken bzw. religiöser Bedürfnisse
- Ethnisch-religiöse, oft *kumulative* bzw. *intersektionale* Diskriminierung von (tatsächlich oder vermeintlich) muslimischen Migranten und Migrantinnen auf der Basis externer Zuschreibungsprozesse

Nicht zuletzt die politische und gesellschaftliche Diskussion über ein gesetzliches Kopftuchverbot an Schulen und teils in Bereichen des öffentlichen Diensts hat deutlich gemacht, dass neben ethnischen und religiösen Merkmalen bzw. Zuschreibungen auch das Merkmal **Geschlecht** eine mitunter wichtige Rolle bei der Mehrfachdiskriminierung von Musliminnen spielt (vgl. ebd.: 108–110). Die Betonung genderspezifischer Aspekte bei der Ungleichheitsforschung findet sich bereits in den frühen amerikanischen *Race-Gender-Class*-Debatten der feministischen Theorie, die in den späten 1980er-Jahren unter dem Paradigma der Intersektionalität (Crenshaw 1989) weitergeführt wurde (vgl. Knapp 2005: 68–69). Auch empirische Arbeiten zu Diskriminierung in Deutschland haben gezeigt, dass das Merkmal Geschlecht in Kombination mit ethnischer Herkunft und (islamischer) Religion zu besonderen Formen der Benachteiligung von Musliminnen und Muslimen führen kann; dies gilt besonders für muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen (vgl. z. B. OSI 2010a: 92–93; Gestring et al. 2006: 163; Färber et al. 2008: 104). Doch möglicherweise führt das Merkmal Geschlecht auch bei muslimischen *Männern* mitunter zu spezifischen intersektionalen Formen der Diskriminierung, die an kollektiven Zuschreibungsprozessen ansetzen⁸, bislang allerdings kaum untersucht worden sind.

8 Man denke an die öffentliche Diskussion über „muslimische Machos“, die „je religiöser, desto gewaltbereiter“ sind, die in den deutschen Medien nach der Veröffentlichung der Studie „Kinder und Jugendliche in Deutschland: Gewalterfahrungen, Integration, Medienkonsum“ des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen (Baier et al. 2010) im Frühjahr 2010 geführt wurde. Gestring et al. (2006: 164) finden ähnliche Legitimationsmuster bei der Argumentation von Gatekeepern, die der Einstellung türkischstämmiger Männer sehr skeptisch gegenüberstehen.

Auch die dritte Dimension der Race-Gender-Class-Triade, der **soziale Status**, kann für die Analyse und das Verständnis der Arbeitsmarktdiskriminierung von Musliminnen und Muslimen wichtig werden – wenngleich die Interdependenz von (islamischer) Religionszugehörigkeit und sozialem Status bislang kaum empirisch untersucht wurde. Lediglich vereinzelt finden sich Hinweise darauf, dass etwa muslimische Frauen mit Kopftuch dann auf besondere Barrieren gestoßen sind, wenn sie in prestigereichere und besser bezahlte Segmente des Arbeitsmarktes (z. B. als Lehrkräfte) vordringen wollten (vgl. Human Rights Watch 2009: 55).

Mit diesen konzeptionellen Anmerkungen zu Diskriminierung und Intersektionalität soll nicht nur die Komplexität dieser Phänomene der Ausgrenzung und Ungleichbehandlung von Musliminnen und Muslimen am Arbeitsmarkt illustriert, sondern zugleich auch der dieser Expertise zugrunde liegende Diskriminierungsbegriff abgesteckt werden. Dieser gibt eine thematische Richtschnur für die anschließende Darstellung des aktuellen Forschungsstandes zur Diskriminierung von Menschen islamischer Religionszugehörigkeit im Kontext der Arbeitswelt vor.

IV.

Stand der Forschung: Arbeitsmarktdiskriminierung von Musliminnen und Muslimen

Was für die Untersuchung von Diskriminierung im Allgemeinen gilt, das trifft auch – und besonders – für Fragen der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen zu: Zum einen gestaltet sich die Messung dieser Phänomene generell als sehr schwierig und bedarf einer Kombination unterschiedlichster methodischer Zugänge und qualitativer und quantitativer Datenquellen. Zum anderen ist selbst bei einer solchen multiperspektivischen Analyse eine vollständige Entschlüsselung von ausgrenzenden Mechanismen und Verhaltensweisen oder gar die Ermittlung des konkreten quantitativen Ausmaßes von Diskriminierung unmöglich. Dafür erweisen sich die Diskriminierungsphänomene als zu komplex, wobei diese **Komplexität** nicht nur aus der Vielschichtigkeit der Erscheinungsformen resultiert, sondern auch aus der Tatsache, dass diese Phänomene meist im Verborgenen ablaufen und infolge veränderter rechtlicher und gesellschaftlicher Bedingungen und Vorurteilsstrukturen in einem ständigen Wandel begriffen sind (vgl. Olli/Olsen 2006; Reuter et al. 2004; Pager/Shepard 2008). Auch die großen Unterschiede innerhalb der **heterogenen Personengruppe der Musliminnen und Muslime** stellen die Analyse der Benachteiligungsmechanismen und Diskriminierung vor große Herausforderungen und erfordern oft eine „Binnendifferenzierung nach ethnischer Herkunft bzw. nationaler Zugehörigkeit“ (Brettfeld/Wetzels 2007: 17) sowie nach Grad der Religiosität und konkreter islamischer Glaubensrichtung, die jedoch oft in Anbetracht der Datenlage nicht in erforderlichem Ausmaß möglich ist.

Bei der anschließenden Übersicht über den aktuellen Forschungs- und Erkenntnisstand werden qualitative wie auch quantitative Daten- und Informationsquellen zu verschiedensten Formen interpersoneller und struktureller Diskriminierung berücksichtigt. Auch die subjektive Dimension der individuellen Diskriminierungserfahrungen nimmt dabei einen wichtigen Stellenwert ein. Sofern möglich, wird bei der Analyse Fragen der Intersektionalität besondere Beachtung geschenkt.

Der Schwerpunkt der Forschungsstandanalyse liegt geografisch auf Deutschland und zeitlich auf Datenquellen der letzten fünf Jahre, wobei vereinzelt auch besonders wichtige Forschungserkenntnisse aus früheren Jahren und aus anderen Ländern präsentiert werden. Der **Begriff der Forschung** wird dabei weiter gefasst, sodass auch Datenquellen, die nicht im Zuge empirischer Forschungsprojekte generiert wurden, mit in die Analyse des aktuellen Erkenntnisstandes einbezogen werden können (z. B. Beschwerdestatistiken). Damit soll sichergestellt werden, dass auch alternative Quellen Berücksichtigung finden, die zu besseren Einblicken zur Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen am Arbeitsmarkt beitragen können.

Die Darstellung des Erkenntnisstandes gliedert sich nach der jeweiligen **Forschungsmethode** und **Art der Datenquelle** und bietet jeweils einleitend eine kurze Beschreibung der Aussagekraft der jeweiligen Datenquelle und anschließend zentrale Ergebnisse, die Einblicke in die Arbeitsmarktdiskriminierung von Musliminnen und Muslimen gewähren. Die folgende Liste nennt die Forschungsmethoden und Datenquellen, die dabei Berücksichtigung finden:

Quantitative Datenquellen und Ansätze

1. Statistiken zur Arbeitsmarktsituation von muslimischen Migrantinnen und Migranten
2. Multivariate Analysen der statistischen Disparitäten
3. Testverfahren
4. Befragungen zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen
5. Quantitative Daten zu Diskriminierungsfällen: Beschwerdedaten
6. Befragungen zu Einstellungen gegenüber Muslimen und dem Islam

Qualitative Informationsquellen und Ansätze

7. Qualitative Interviews mit Gatekeepern
8. Qualitative Interviews mit Betroffenen

4.1 Statistiken zur Arbeitsmarktsituation muslimischer Migrantinnen und Migranten

Viele Verwaltungsstatistiken (z. B. Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit) und auf repräsentativen Bevölkerungsbefragungen basierende Statistiken (z. B. Mikrozensus, SOEP) beinhalten **Daten zur Arbeitsmarktsituation** von Menschen mit Migrationshintergrund und nicht deutscher Staatsangehörigkeit, oft auch differenziert nach Nationalität bzw. nationaler Herkunft. Häufig lassen sich auf der Grundlage dieser Statistiken Aspekte der Arbeitsmarkteteiligung von Personen ablesen, die entweder selbst oder deren Eltern aus einem Land mit einer überwiegend muslimischen Bevölkerung stammen. Diese Statistiken erlauben sehr reliable Einblicke in die quantitativen Disparitäten zwischen der jeweiligen Teilpopulation (z. B. Menschen mit türkischem Migrationshintergrund) einerseits und der Gesamt- bzw. Mehrheitsbevölkerung (ohne Migrationshintergrund) andererseits. Teilweise sind auch Vergleiche zwischen verschiedenen Teilpopulationen, z. B. zwischen Migrantengruppen aus ausgewählten christlich und muslimisch geprägten Ländern, möglich. Da eine eindeutige statistische Differenzierung nach der Religionszugehörigkeit dabei aber nur selten gegeben ist⁹, muss meist auf das **Proxy-Merkmal** der Nationalität bzw. der nationalen Herkunft¹⁰ zurückgegriffen werden.

9 Die Längsschnittbefragung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) enthält eine Frage zur Religion, die explizit auch die Antwortmöglichkeit der islamischen Religionszugehörigkeit bietet. Eine systematische SOEP-Auswertung über die besondere sozioökonomische Situation und die Arbeitsmarkteteiligung von muslimischen Befragten wurde noch nicht durchgeführt. Der Mikrozensus enthält hingegen keine expliziten Daten zur islamischen Religionszugehörigkeit. Somit ist man bei Aussagen über Muslime oft auf die Ergebnisse anderer empirischer Repräsentativbefragungen angewiesen, die eine solche Differenzierung nach Religionszugehörigkeit zulassen.

10 Die meisten Verwaltungsstatistiken und auch einige Repräsentativbefragungen differenzieren nach wie vor ausschließlich nach Nationalität, wodurch die (stark wachsende) Personengruppe der Deutschen, die einen eigenen oder familienbiografischen Migrationshintergrund haben (z. B. eingebürgerte Personen, Aussiedler), ausgeschlossen ist. Dadurch sinkt die Qualität der Aussagen über die Arbeitsmarktsituation muslimischer Migranten noch zusätzlich.

Dies hat zur Folge, dass die Validität von Aussagen über die sozioökonomische Situation von muslimischen Personen teils erheblich sinkt.¹¹

Besonders problematisch ist dabei die vorherrschende Konzentration auf **türkische Migranten und Migrantinnen** als quasi-repräsentative Platzhalter für „die muslimischen Migranten und Migrantinnen“, wodurch existierende Unterschiede zwischen muslimischen Gruppen je nach nationaler Herkunft, muslimischer Glaubensrichtung und Migrationsgeschichte oft nicht hinreichend beachtet werden und somit zu unzulässigen Schlussfolgerungen von der Situation der türkischen Migranten auf die „der Muslime“ verleiten. Dennoch sind solche statistischen Datenquellen geeignet, ein deskriptives Bild der Arbeitsmarktsituation und der empirisch belegbaren Benachteiligung von Menschen mit (familien-)biografischen Wurzeln in islamisch geprägten Herkunftsländern zu zeichnen. Es bieten sich jedoch dabei **keine eindeutigen Hinweise auf den kausalen Einfluss** von diskriminierenden Mechanismen (Makkonen 2007: 43) – geschweige denn darauf, ob diese Benachteiligung in irgendeiner Weise mit der islamischen Religionszugehörigkeit zusammenhängt.

Die **Interpretation dieser statistischen Disparitäten** zwischen den einzelnen Bevölkerungsgruppen ist wesentlich vom Diskriminierungsbegriff bestimmt: Bei Zugrundelegung einer weiten Definition, die auch *Effekte* der Ungleichheit und Benachteiligung mit berücksichtigt (wie etwa in der CERD-Definition), sind solche Disparitäten als Anzeichen (struktureller) Diskriminierung zu werten – insbesondere dann, wenn sich diese Disparitäten über einen längeren Zeitraum bzw. im Generationenverlauf entlang ethnischer Linien verfestigen. Folgt man einer engeren Auslegung des Diskriminierungsbegriffs, der strukturelle Mechanismen nur sehr begrenzt berücksichtigt (z. B. AGG), dann gelten solche andauernden statistischen Disparitäten zwischen bestimmten Gruppen lediglich als Hinweis auf mangelnde Partizipation und Chancengleichheit – nicht aber als valides Indiz für Diskriminierung (vgl. ebd., Wrench 2005).

Anhand **ausgewählter statistischer Datenquellen** versuchen die folgenden Ausführungen sich der Frage zu nähern, wie es empirisch um die Arbeitsmarktsituation von muslimischen Migranten und Migrantinnen bzw. von Personen mit Migrationshintergrund bzw. nicht deutscher Staatsangehörigkeit, die ihre Wurzeln in einem islamisch geprägten Land haben, bestellt ist. Herangezogen werden dazu u. a. Daten aus dem Mikrozensus 2008 (Destatis 2010), der Längsschnitterhebung SOEP 2006 (Tucci 2008), der BAMF-Studie „Muslimisches Leben in Deutschland“ (MLD) (Haug/Müssig/Stichs 2009) und der BAMF-Repräsentativbefragung ausgewählter Migrantengruppen (Babka von Gostomski 2010). In diesen Quellen lassen sich Personen aus ausgewählten muslimisch geprägten Ländern oder Regionen identifizieren, wobei jedoch allen vier Datenquellen unterschiedliche Definitionen der Zielgruppe zugrunde liegen: Während die Repräsentativbefragung des BAMF auf der Basis des Ausländerkonzepts nur nicht deutsche Personen mit türkischer sowie mit italienischer, griechischer, polnischer und ex-jugoslawischer Staatsangehörigkeit als Zielgruppe definiert, verwenden SOEP, Mikrozensus und die MLD-Erhebung jeweils ähnliche, aber nicht identische Definitionen von „Menschen mit Migrationshintergrund bzw. -geschichte“ in Kombination mit nationaler Herkunft. Die Vergleichsgruppen, die hier in die Darstellung einbezogen werden, sind folgende:

11 Eine Auswertung des SOEP-Datensatzes machte deutlich, dass zwischen der Gruppe der Arbeitnehmer aus islamischen Ländern und der Gruppe von Arbeitnehmern, die sich selbst als Muslime bezeichnen, zwar eine hohe Korrelation besteht, dass sich diese beiden Gruppen aber nur teilweise überschneiden (vgl. Cornelissen/Jirjahn 2010: 16).

Datenquelle	„Muslimische Teilgruppe“	Vergleichsgruppen
BAMF-Repräsentativbefragung (RAM)	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit ▮ Ausländer muslimischen Glaubens 	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Personen mit italienischer, griechischer, polnischer und ex-jugoslawischer Staatsangehörigkeit ▮ Ausländer christlichen Glaubens
BAMF-Studie „Muslimisches Leben in Deutschland“ (MLD)	Migranten/Personen aus knapp 50 verschiedenen muslimischen Herkunftsländern (ausgewählt über den Namen)	
	Zugehörigkeit zum <i>Islam</i> über Selbstidentifikation	Zugehörigkeit zu anderer Religionsgemeinschaft über Selbstidentifikation
SOEP	Zuwanderer aus der Türkei: <ul style="list-style-type: none"> ▮ Ausländer ▮ Personen mit eigener Migrationsgeschichte ▮ In Deutschland geborene Eingebürgerte 	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Deutsche ohne Migrationsgeschichte ▮ Zuwanderer aus Südwesteuropa ▮ Zuwanderer aus dem ehemaligen Jugoslawien ▮ Aussiedler
Mikrozensus	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Ausländer aus der Türkei und dem Nahen/Mittleren Osten ▮ Personen mit Migrationshintergrund (mit/ohne eigener Migrationserfahrung): Türkei bzw. Naher/ Mittlerer Osten 	<ul style="list-style-type: none"> ▮ Bevölkerung insgesamt ▮ Bevölkerung ohne Migrationshintergrund ▮ Ausländer und Personen mit Migrationshintergrund (unterschiedlicher nationaler Herkunft)

**Die in dieser Übersicht verwendeten Begrifflichkeiten orientieren sich weitgehend an der Terminologie der Originalquellen.*

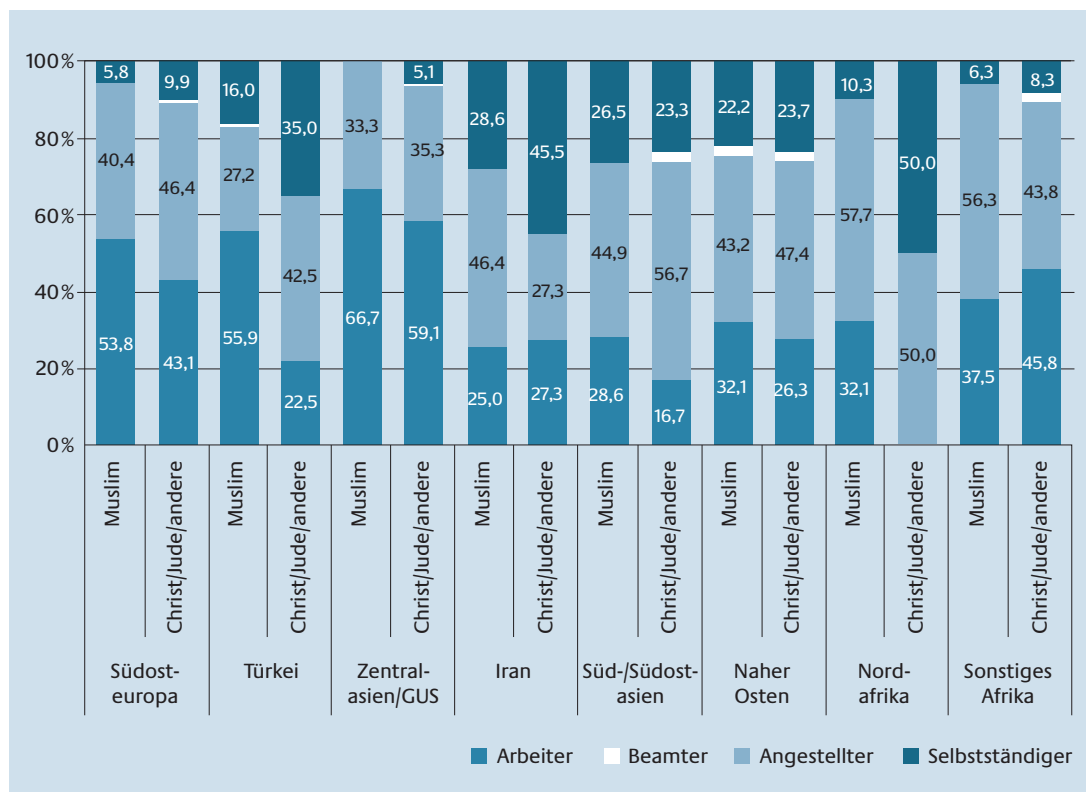
Ausgewählte Ergebnisse

Ausgewählte Daten aus diesen (und vielen anderen) statistischen Quellen (z. B. Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit und das darauf aufbauende Beschäftigtenpanel, DJI-Übergangspanel des Deutschen Jugendinstituts) belegen die im Durchschnitt benachteiligte sozioökonomische Situation und Arbeitsmarktpositionierung von Ausländern bzw. Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zur Gesamtbevölkerung. Dabei zeigt sich oft auch eine **deutliche Schlechterstellung** von Ausländern muslimischen Glaubens bzw. Zuwanderern aus islamisch geprägten Ländern im Vergleich zu anderen Migrantengruppen.

Laut aktueller Auswertung von Mikrozensus- und SOEP-Daten sind Personen türkischer Herkunft deutlich häufiger erwerbslos als Deutsche ohne Migrationshintergrund (Tucci 2008: 203) und nehmen in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes auch im Vergleich zum Durchschnitt aller Personen mit Migrationshintergrund eine benachteiligte Position ein. Ähnliches gilt auch für Menschen mit Migrationshintergrund, die ihre Wurzeln im Nahen und Mittleren Osten haben und damit auch überwiegend aus muslimischen Ländern stammen. Allerdings lässt sich daraus nicht schließen, dass muslimische Personen generell, unabhängig von der nationalen Herkunft, eine geringere **Erwerbstätigenquote** aufweisen als Nichtmuslime. Zwar bescheinigt sowohl die BAMF-Repräsentativbefragung (Babka von Gostomski 2010: 261) als auch die MLD-Studie den muslimischen Befragten eine „tendenziell (...) niedrigere Erwerbstätigenquote“ (Haug/Müssig/Stichs 2009: 222), doch gilt dies nicht für alle nationalen Gruppen; so sind etwa Musliminnen und Muslime mit türkischem Migrationshintergrund bzw. aus Zentralasien/GUS durchschnittlich öfter erwerbstätig als die nicht muslimische Vergleichsgruppe aus der jeweiligen Herkunftsregion.

Nicht nur hinsichtlich des Erwerbsstatus sind teils deutliche Unterschiede zwischen Menschen mit Migrationshintergrund aus der Türkei und dem Nahen/Mittleren Osten einerseits und der Gesamtheit der Personen mit ausländischen Wurzeln bzw. der Mehrheitsgesellschaft ohne Migrationsgeschichte festzustellen; ein ähnliches Bild zeigt sich auch beim Blick auf die **Stellung am Arbeitsmarkt** (z. B. Arbeiter oder Angestellte) und die Wirtschaftsbereiche: So sind Personen mit Migrationshintergrund aus der Türkei und dem Nahen/Mittleren Osten in der Gruppe der Arbeiter stark über- und in der Gruppe der Angestellten stark unterrepräsentiert.¹² Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die MLD-Studie und konkretisiert, dass bei „den Befragten aus muslimischen Herkunftsländern (...) die Stellung im Beruf eng mit dem Geschlecht zusammen[hängt]“ (Haug/Müssig/Stichs 2009: 231): Migrantinnen aus diesen Ländern arbeiten demnach deutlich häufiger als Angestellte, was offenbar auch aus den geschlechtsspezifischen Unterschieden der Berufswahl resultiert (ebd.: 230). Ein Vergleich zwischen Migrantengruppen unterschiedlicher nationaler Herkunft, differenziert nach Religionszugehörigkeit, zeigte, dass Muslime und Musliminnen dabei oft – aber nicht durchgängig – einen höheren Anteil an Arbeitern aufweisen als Nichtmuslime aus dem jeweiligen nationalen Kontext, wie die folgende Abbildung veranschaulicht.

Abb. 2: Stellung von Migranten am Arbeitsmarkt nach Nationalität und Religionszugehörigkeit



Quelle: Haug/Müssig/Stichs 2009: 233

12 Der Indikator Stellung im Beruf spiegelt zu einem gewissen Ausmaß den sozialen Status wider: Ein hoher Anteil von Arbeitern in einer Bevölkerungsgruppe kann ein Indikator für deren „niedrigen sozialen Status und der damit verbundenen ‚Unterschichtung‘ der Gesellschaft sein. Andererseits spiegelt sich in den Berufsstrukturen auch die Zuwanderungsgeschichte Deutschlands wider“ (Haug/Müssig/Stichs 2009: 229).

Laut Mikrozensuszahlen aus dem Jahr 2008 sind Personen mit Migrationshintergrund mit Wurzeln in der Türkei bzw. im Mittleren/Nahen Osten besonders häufig in dem Wirtschaftsbereich von Handel, Gastgewerbe und Verkehr tätig – der Dienstleistungsbereich, in dem typischerweise im Schnitt schlechtere Arbeitsbedingungen herrschen.¹³ Erwerbstätige türkischer Herkunft sind außerdem besonders im produzierenden Gewerbe überrepräsentiert. Auffällig ist auch der deutlich höhere Anteil der Personen türkischer Herkunft oder aus dem Nahen/Mittleren Osten, die nur geringfügig beschäftigt sind, und der türkischstämmigen Personen, die regelmäßig im Schichtdienst arbeiten (Tab. 1).

Tab. 1: Indikatoren der Arbeitsmarktsituation von Personen ohne und mit Migrationshintergrund

	Personen ohne MH	Personen mit MH	Personen mit MH: Türkei	Personen mit MH: Nahe/Mittlerer Osten
Gesamt (in Tausend)	66 569	15 566	2 520	681
Erwerbsstatus (%)				
Anteil der Erwerbspersonen an Gesamtgruppe	51,7	47,9	47,8	48,5
Anteil Erwerbslose an Erwerbspersonen	6,4	12,3	16,9	24,0
Stellung im Beruf: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)				
Arbeiter/-innen	24,2	43,3	56,6	42,6
Angestellte	57,6	45,2	34,1	42,6
Wirtschaftsbereich: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)				
Produzierendes Gewerbe	28,8	34,0	39,9	27,1
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	21,9	28,4	30,8	36,3
Schichtarbeit und geringfügige Beschäftigung: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)				
Regelmäßige Schichtarbeit	5,4	6,9	8,1	6,0
Geringfügige Beschäftigung	9,4	13,9	15,2	18,7

Quelle: DESTATIS 2010: 236–237, 260–261 (eigene Berechnungen der Prozentwerte auf der Grundlage der DESTATIS-Daten)

Diese unterdurchschnittliche Beteiligung am Arbeitsmarkt trifft besonders deutlich auf **Frauen** türkischer Herkunft zu, von denen nur etwa ein Viertel erwerbstätig ist. Ähnlich oder sogar noch stärker benachteiligt sind Frauen aus dem Nahen/Mittleren Osten (Tab. 2); so sind Frauen aus dem Irak mit nur rund 10% am seltensten von allen Gruppen erwerbstätig, zugleich aber auch „nur“ zu rund 10% erwerbslos gemeldet (BMFSFJ 2009: 134). Dieses Phänomen zeigt sich auch bei Frauen türkischer Herkunft und aus dem Nahen/Mittleren Osten: Sie sind seltener erwerbstätig, in der Gruppe der Arbeiter deutlich stärker vertreten und häufiger nur geringfügig beschäftigt.

¹³ Tucci wertet dies als einen Hinweis „auf die Existenz einer Nischenökonomie“ (2008: 205).

Tab. 2: Indikatoren der Arbeitsmarktsituation von Frauen ohne und mit Migrationshintergrund

	Frauen ohne MH	Frauen mit MH	Frauen mit MH: Türkei	Frauen mit MH: Nahe/Mittlerer Osten
Gesamt (in Tausend)	34 384	7 602	1 203	314
Erwerbsstatus (%)				
Anteil der Erwerbs- personen an Gesamtgruppe	46,0	41,2	34,9	38,2
Anteil Erwerbslose an Erwerbsperso- nen	7,8	13,8	20,5	23,3
Stellung im Beruf: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)				
Arbeiter/-innen	16,9	38,6	52,4	46,7
Angestellte	68,2	52,0	40,4	46,7
Wirtschaftsbereich: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)				
Produzierendes Gewerbe	15,5	18,4	21,6	18,5
Handel, Gastgewer- be, Verkehr	23,6	29,0	30,5	29,3
Geringfügige Beschäftigung: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)				
Geringfügige Beschäftigung	14,6	22,3	29,6	28,9

Quelle: DESTATIS 2010: 252–253, 276–277 (eigene Berechnungen der Prozentwerte auf der Grundlage der DESTATIS-Daten)

Die Arbeitsmarktdisparitäten zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sind empirisch zweifelsfrei belegt. Außerdem deuten die Statistiken mehr oder weniger deutlich auf eine besonders schlechte Arbeitsmarktposition von Menschen aus muslimisch geprägten Ländern (insbesondere der Türkei) hin.¹⁴ Dass sich diese benachteiligte Position auch auf die Hauptquelle des Lebensunterhalts und die Höhe des Arbeitseinkommens auswirkt, ist nicht überraschend: Laut Mikrozensusdaten aus dem Jahr 2008 bestritten über 10% der Personen mit türkischem Migrationshintergrund ihren **Lebensunterhalt** primär aus Leistungen nach Hartz IV, bei Personen aus dem Nahen/Mittleren Osten lag dieser Wert sogar bei 21,8 (Männer) bzw. 18,3% (Frauen). Bei Deutschen ohne Migrationshintergrund betrug der Anteil dagegen nur 3,7 (Männer) bzw. 3,3% (Frauen). Außerdem ist der Anteil derer, die primär auf die Unterstützung durch Angehörige angewiesen sind, in diesen beiden Personengruppen mit Migrationshintergrund – insbesondere bei den Frauen – deutlich höher als bei den Einheimischen ohne Migrationshintergrund. Ähnliche geschlechtsspezifische Disparitäten zeigen sich beim Stellenwert der Erwerbstätigkeit als primäre Quelle des Lebensunterhalts; hier weisen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund bzw. aus dem Nahen/Mittleren Osten teils sehr viel niedrigere Wert auf als die Vergleichsgruppe der Männer der jeweiligen nationalen Herkunft und als alle Frauen mit Migrationshintergrund (vgl. DESTATIS 2010: 228–229). Trotz dieser Unterschiede hinsichtlich der nationalen Herkunft lassen sich keine sicheren und einheitlichen Hinweise darauf finden, dass Musliminnen und Muslime generell stärker von Transferleistungsbezug betroffen sind als Nichtmuslime. So verdeutlicht etwa die MLD-Studie, dass innerhalb der einzelnen Nationalitätengruppen muslimische Personen nicht immer häufiger von Hartz IV leben als Nichtmuslime; die Unterschiede zwischen muslimischen und nicht muslimischen Befragten weichen dabei je nach Herkunftsregion deutlich voneinander ab (Haug/Müssig/Stichs 2009: 233), wie die folgende Tabelle veranschaulicht.

14 Dies spiegelt sich auch in der subjektiven Wahrnehmung der eigenen Arbeitssituation wider. Laut der SOEP-Daten aus dem Jahr 2006 sind Zuwanderer aus der Türkei wesentlich seltener mit ihrer Arbeitssituation zufrieden als einheimische Deutsche und Zuwanderer aus anderen Regionen (Tucci 2008: 206).

Tab. 3: Quellen des Haushaltseinkommens: Personen mit MH nach Herkunft und Religion: ALG II*

Quellen des Haushaltseinkommens: ALG II	Südost-Europa	Türkei	Zentral-asien, GUS	Iran	Süd-/Südost-europa	Naher Osten	Nord-afrika	Sonstig. Afrika
Muslime	16,6	11,5	52,4	17,1	28,3	32,2	15,3	20,0
Christen/Juden/andere	10,5	17,7	20,6	27,8	11,1	27,1	0,0	16,5

Quelle: Haug/Müssig/Stichs 2009: 233

* ALG II eine von sechs Antwortoptionen; Mehrfachantworten möglich

Nicht nur sind Personen mit Migrationshintergrund stärker auf staatliche **Transferleistungen** wie ALG II angewiesen, ihr Einkommen aus ihrer beruflichen Tätigkeit ist auch niedriger: Im Jahr 2006 lag das durchschnittliche **Nettoarbeitseinkommen** von Zuwanderern aus der Türkei bei 1.384 EUR und damit 136 EUR unter dem der einheimischen Deutschen und 83 EUR unter dem der Zuwanderer aus den ehemaligen Anwerbestaaten Südwesteuropas. Angehörige anderer Zuwanderergruppen (z. B. aus dem ehemaligen Jugoslawien oder Aussiedler) verdienten jedoch noch deutlich weniger als Zuwanderer aus der Türkei (Tucci 2008: 205).

Eine benachteiligte Arbeitsmarktsituation von muslimischen Migrantinnen und Migranten aufgrund ihrer islamischen Religionszugehörigkeit ist aus diesen statistischen Daten nicht abzulesen. Es liegen allerdings vielfach Indizien dafür vor, dass muslimische Migranten und mehr noch Migrantinnen (also Personen bzw. Frauen mit Wurzeln in islamisch geprägten Ländern) tendenziell eine besonders benachteiligte Position am Arbeitsmarkt einnehmen. Die möglichen Gründe dafür sind vielfältig und reichen von soziodemografischen Merkmalen bis hin zu der spezifischen Zuwanderungsgeschichte der jeweiligen Nationalitätengruppe und den damit zusammenhängenden Faktoren wie Aufenthaltsdauer und rechtlicher Status. Ob, und wenn ja, welchen kausalen Einfluss Diskriminierung dabei spielt, kann mithilfe dieser Statistiken nicht beurteilt werden. Man kann jedoch von struktureller Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten sprechen, von der Muslime und Musliminnen in besonderem Ausmaß betroffen sind.

4.2 Multivariate Analysen der statistischen Disparitäten

Der Frage nach möglichen Erklärungsfaktoren für diese statistisch belegten Arbeitsmarktdisparitäten von muslimischen Migrantinnen und Migranten kann man sich empirisch über spezielle quantitative Analyseverfahren nähern. Diese Verfahren der **multivariaten Regressionsanalyse** basieren auf statistischen Datenquellen, die zeigen, dass (muslimische) Ausländer oder Personen mit Migrationshintergrund bestimmter nationaler Herkunft in bestimmten Lebensbereichen wie etwa am Arbeitsmarkt eine benachteiligte Stellung einnehmen (z. B. SOEP, Mikrozensus). Die Grundidee dieser Datenanalyse besteht darin, möglichst viele Faktoren, die in einem diskriminierungsfreien Setting Einfluss auf die Arbeitsmarktposition haben (z. B. Qualifikationsniveau, Sprachkenntnisse), mit statistischen Methoden konstant gehalten werden. Lösen sich dabei die Gruppenunterschiede zwischen der untersuchten Gruppe und der Vergleichsgruppe (z. B. die Gesamtbevölkerung) statistisch auf, so deutet dies darauf hin, dass die konstant gehaltenen Variablen die untersuchte Benachteiligung im Wesentlichen erklären. Bleibt aber bei einer solchen Konstanthaltung relevanter Drittvariablen ein „**unerklärlicher Rest**“ (sog. Residualeffekte) bestehen, so weist dies nach der Logik dieses Analyseansatzes auf das Wirken diskriminierender Mechanismen hin.

Um mit diesen Analyseverfahren zuverlässige Aussagen über die relevanten Einflussfaktoren machen zu können, bedarf es umfassender Datensätze – sowohl was die Größe der jeweils zu untersuchenden Teil-Stichproben (z. B. Menschen mit türkischem Migrationshintergrund) betrifft als auch hinsichtlich der thematischen Breite des Datensatzes. Sind diese Voraussetzungen gegeben, lassen sich verschiedene Faktoren, die Einfluss auf die benachteiligte Arbeitsmarktbeteiligung haben, zuverlässig identifizieren; sogar die Größe ihrer jeweiligen Erklärungskraft kann gemessen werden (hohe Reliabilität). Darin liegt die zentrale Stärke dieses Analyseansatzes. Allerdings lässt sich damit aus methodischen Gründen weder das Vorliegen noch das Nichtvorliegen von Diskriminierung sicher, d. h. zuverlässig, beweisen (geringe Validität): Verschwinden bei statistischer Kontrolle ausgewählter Drittvariablen die Disparitäten nicht vollständig, ist dies zwar als ein Indiz auf Diskriminierung zu werten, es bleibt aber weiter unbewiesen, ob der unerklärliche Rest tatsächlich von Diskriminierung verursacht wird oder ob möglicherweise andere Faktoren, die nicht kontrolliert wurden, im Hintergrund wirken (vgl. Kalter 2008: 319). Führt die multivariate Regressionsanalyse dazu, dass sich die Disparitäten statistisch auflösen, beweist dies ebenso wenig, dass Diskriminierung nicht stattfindet, sondern nur, dass sie sich statistisch nicht auswirkt oder in den konstant gehaltenen und scheinbar neutralen, „diskriminierungsfreien“ Faktoren direkt oder indirekt verflochten ist. Grundsätzlich ist die **Aussagekraft** solcher Analyseverfahren für die Untersuchung von Diskriminierung am Arbeitsmarkt aus folgenden Gründen begrenzt:

- (1) Diskriminierung spiegelt sich nicht immer in den Datensätzen der analysierten Statistiken wider. Antimuslimisches oder rassistisches Mobbing und andere Formen von Schlechterbehandlung durch Vorgesetzte und Kollegen hinterlassen üblicherweise keine Spuren in den Statistiken und können daher mit diesem Analyseansatz nicht aufgedeckt werden.
- (2) Das Verfahren der multivariaten Regressionsanalyse setzt bei statistischen Durchschnittswerten bestimmter Teilpopulationen an (Makroebene) und ignoriert somit – um den Preis der hohen Reliabilität der so gewonnenen Ergebnisse – die Ausgrenzungsprozesse auf Individualebene (Mikroebene). Doch genau hier findet Diskriminierung üblicherweise statt. So kann ein irreführendes Bild über das tatsächliche Ausmaß von Diskriminierung entstehen, wenn eine bestimmte Personengruppe z. B. von Arbeitgebern derselben nationalen Herkunft bevorzugt wird und damit das Ausmaß der stattfindenden Diskriminierung durch andere Arbeitgeber unterschätzt oder als statistisch irrelevant bewertet wird.
- (3) Ein weiteres Validitätsproblem hinsichtlich des Wirkens von Diskriminierung liegt in der Entscheidung, welche Drittvariablen kontrolliert werden. Bleiben bestimmte „diskriminierungsfreie“ Erklärungsfaktoren unberücksichtigt, führt dies zu einer Überschätzung des unerklärlichen Rests, wodurch auch das Ausmaß möglicher Diskriminierung überschätzt wird. Andererseits besteht das Risiko, dass auch solche Variablen konstant gehalten werden, die durch strukturelle Formen von Diskriminierung mit geprägt sind. Dies würde dazu führen, dass das Problem der Diskriminierung dadurch „weg-erklärt“ bzw. unterschätzt wird. Oft erweist sich die Definition von Diskriminierung, die sich in der Auswahl der Variablen und der Interpretation der Ergebnisse solcher Analysen widerspiegelt, als sehr eng gefasst.¹⁵

15 Der Sozialwissenschaftler Kalter ist ein prominenter Anhänger dieser Analyseverfahren; für ihn besteht „die Gretchenfrage auf dem Arbeitsmarkt“ darin, ob diese Ungleichheiten auf „unterschiedliche Humankapitalausstattung oder auf andere, eventuelle genuin ethnische, Mechanismen zurückzuführen sind.“ (Kalter 2008b: 22). Kalters Formulierung der „genuin ethnischen“ Mechanismen, die dann für Diskriminierung sprechen könnten, veranschaulicht, dass dabei indirekte und strukturelle Mechanismen, die ja gerade nicht *genuin* ethnisch bestimmt sind, aber eine mittelbare Benachteiligung von Migranten durch dem Anschein nach neutrale Verfahren und Praktiken haben, ausgeblendet werden.

Diese **methodenkritischen Anmerkungen** illustrieren einerseits, dass diese multivariaten Analyseverfahren nur sehr bedingt für die Aufdeckung des tatsächlichen Ausmaßes von Diskriminierung geeignet sind; andererseits bieten die so gewonnenen Forschungsergebnisse wichtige statistische Einblicke in unterschiedliche Erklärungsmuster für die benachteiligte Arbeitsmarktsituation von Personen nicht deutscher Herkunft.

Ausgewählte Ergebnisse

Wie in Abschnitt 4.1 ausgeführt, ist die Datenlage zur Arbeitsmarktpositionierung von Personen islamischer Religionszugehörigkeit sehr schwach, sodass bei (fast) allen bislang durchgeführten Regressionsanalysen zur Untersuchung von ethnischer Ungleichheit auf den Proxy der Nationalität bzw. der nationalen Herkunft zurückgegriffen werden musste. Wie in anderen Studien stehen auch hier die Gruppen der türkischen bzw. türkischstämmigen Personen im Mittelpunkt. Für Fragen zur Arbeitsmarktsituation von Musliminnen und Muslimen müssen daher auch hier die **türkischen bzw. türkischstämmigen Personen** als Repräsentanten „der Muslime“ fungieren, was, wie oben erwähnt, die Aussagekraft der Ergebnisse reduziert. Schlussfolgerungen auf Menschen muslimischen Glaubens allgemein erscheinen dabei unzulässig und Rückschlüsse auf türkischstämmige Musliminnen und Muslime sind nur mit einer gewissen Vorsicht möglich, da nicht alle türkischen bzw. türkischstämmigen Personen islamischen Glaubens sind (bzw. sich als muslimisch begreifen).

Nahezu alle Studien, die nach diesem Analyseverfahren in den letzten Jahren durchgeführt wurden, sei es mit Mikrozensus- oder SOEP-Daten, kommen zunächst zu sehr ähnlichen Ergebnissen: Die Benachteiligung von Ausländern bzw. Zuwanderern am deutschen Arbeitsmarkt ist in erster Linie durch deren im Durchschnitt geringere **Bildungsqualifikationen** zu erklären; lediglich bei den türkischen bzw. türkischstämmigen Personen bleibt trotz statistischer Kontrolle des Bildungs- und Qualifikationsfaktors meist ein „unerklärlicher Rest“ bestehen, der als Indiz für Diskriminierung zu interpretieren ist (vgl. Kalter 2008a: 315–324).

Granato und Kalter (2001) werteten Mikrozensusdaten aus dem Jahr 1996 hinsichtlich der Stellung (Arbeiter vs. Angestellter) der Arbeitsmigranten italienischer, griechischer, (ex-)jugoslawischer, spanischer und türkischer Herkunft am Arbeitsmarkt aus. Differenziert nach erster und zweiter Generation zeigte sich, dass „der schlechtere Zugang zu den Angestelltenpositionen bei Arbeitsmigranten der ersten Generation [unabhängig von der Nationalität; M.P.] zwar zu einem merklichen Teil, aber nicht völlig auf eine schlechtere Ausstattung mit formalem Bildungskapital zurückzuführen ist“ (Granato/Kalter 2001: 514). Bei der Betrachtung der **zweiten Generation** lösen sich die Effekte bei allen Nationalitätsgruppen außer bei der Gruppe der Türken weitgehend auf. Der schlechtere Zugang von **türkischen Migranten der zweiten Generation** zu Angestelltenpositionen im deutschen Arbeitsmarkt liegt demnach nicht allein an den „Humankapitalunterschieden“ (ebd.: 515). Granato und Kalter gehen auch auf die Qualität der beruflichen Stellung ein, differenziert nach den Kriterien „Qualifiziertheit“ und „Führungsaufgaben im Job“. Dabei zeigt sich für das Segment der Arbeiter ein ähnliches Bild: Die Schlechterstellung lässt sich weitgehend auf die unterschiedlichen Bildungsabschlüsse zurückführen, lediglich bei den Türken und den (Ex-)Jugoslawen der zweiten Generation lässt sich die Schlechterstellung dadurch nicht völlig erklären.¹⁶ Bei der Betrachtung der konkreten Stellung (Qualifiziertheit und

16 Ein weiteres Ergebnis der statistischen Analysen weist darauf hin, dass es gerade die beruflichen Abschlüsse und nicht primär die *schulischen* Bildungsabschlüsse sind, die einer höheren Positionierung innerhalb des Arbeitersegments förderlich sind.

Führung im Job) innerhalb des Segments der Angestellten bleiben nicht nur die Türken und (Ex-)Jugoslawen, sondern auch die Italiener (jeweils der zweiten Generation) „auch dann schlechter gestellt, wenn man die Bildungsabschlüsse berücksichtigt“ (ebd.: 517).

Die regressionsanalytischen Auswertungen des Mikrozensus 2000 und anderer Datenquellen führen zu vergleichbaren Ergebnissen und betonen die besonders benachteiligte Arbeitsmarktsituation türkischer Personen, die sich nicht allein mit deren geringeren Bildungsqualifikationen erklären lassen (vgl. Kalter 2008a: 323; Liebig/Widmaier 2009; Haas/Damelang 2007).

Einen ähnlichen methodischen Zugang wählten Seibert und Solga bei ihrer Untersuchung der Übergänge von Migrantinnen und Migranten zwischen (abgeschlossener) **Berufsausbildung und Arbeitsmarkt**¹⁷; die Kernfrage dabei lautet: Fungiert ein Ausbildungsabschluss in Deutschland für deutsche und ausländische junge Erwachsene in gleichem Maße als „Garant für den Zugang zu Beschäftigung und insbesondere zu qualifizierten beruflichen Tätigkeiten“? Seibert und Solga werteten dazu Mikrozensusdaten zwischen 1989 und 2000 aus und kommen zu dem Ergebnis, dass bei Kontrolle relevanter Faktoren wie Schulbildung und Ausbildungsabschluss nicht deutsche junge Erwachsene hinsichtlich ihrer Chance auf eine qualifizierte Beschäftigung deutlich benachteiligt sind. „Besonders große Chancengleichheit müssen hier junge Erwachsene aus der Türkei und teilweise aus der ‚restlichen Welt‘ hinnehmen“ (Seibert/Solga 2005: 379). Die Gründe für diese „ethnisch strukturierten Arbeitsmarktchancen“ sehen die beiden Forscher in einem **ethnisch modifizierten Signalwert** eines Ausbildungsabschlusses, d. h. unterschiedliche Leistungsannahmen der Arbeitgeber über ausländische und einheimische junge Erwachsene mit qualifiziertem Ausbildungsabschluss (ebd.: 379–380).¹⁸ Außerdem stellte sich bei der statistischen Analyse heraus, dass **junge Frauen** ihren Ausbildungsabschluss unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit deutlich schlechter verwerten können (gemessen an den Chancen auf eine qualifizierte Beschäftigung) als junge Männer. Zugleich haben bestimmte Gruppen von Migrantinnen (z. B. im Ausland eingeschulte Türkinnen und junge Frauen aus anderen Anwerbeländern) unabhängig von ihrem Ausbildungsniveau geringere Chancen, eine qualifizierte Beschäftigung zu finden als deutsche Frauen.

Als Reaktion auf die Studie von Seibert und Solga (2005) führte Kalter eine Sonderauswertung von SOEP-Daten durch, um der Frage nach den spezifischen Arbeitsmarktnachteilen von jungen Menschen türkischer Herkunft genauer auf den Grund zu gehen.

-
- 17 Diese Expertise konzentrierte sich auf die Benachteiligung von Musliminnen und Muslimen am Arbeitsmarkt und berücksichtigt daher Erkenntnisse über das Schul- und Ausbildungssystem nur in sehr begrenztem Maße, obwohl die in diesen Systemen erworbenen Qualifikationen (z. B. Schulabschluss, Ausbildungsabschluss) sehr relevant für die Arbeitsmarktplatzierung sind. Dass sich die islamische Religionszugehörigkeit beim Übergang von Schule und Ausbildung bzw. Berufsleben statistisch negativ auswirken kann, haben Granato und Skrobanek (2007) mithilfe einer Auswertung des DJI-Übergangspanels gezeigt: So kommen die beiden Wissenschaftler zu dem Ergebnis, dass „mit der Konfessionszugehörigkeit zum Islam (...) das Risiko [wächst], nach Verlassen der Schule in Nichterwerbstätigkeit/Ausbildungslosigkeit einzumünden“ (2007: 245), wengleich Variablen wie Migrationshintergrund, individuelle Präferenzen und der Bildungsabschluss einen stärkeren Einfluss auf die Chance, eine Ausbildung zu beginnen, haben.
- 18 Zu ähnlichen Schlussfolgerungen kommt der OECD-Bericht zur Arbeitsmarktintegration von Migranten (Liebig/Widmann 2009): Demnach unterscheiden sich die Beschäftigungschancen zwischen jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gerade in der Gruppe der Hochqualifizierten besonders deutlich. Offenbar, so schlussfolgert der OECD-Migrationsexperte Liebig, werden die Bildungserfolge von MigrantInnen und deren Nachkommen „noch nicht ausreichend honoriert“ (OECD-Pressemitteilung 15.10.2009).

Dabei kam er ebenfalls zu dem Ergebnis, dass junge türkischstämmige Personen trotz Kontrolle des Ausbildungsabschlusses und der Schulbildung eine deutlich geringere Chance auf qualifizierte Tätigkeiten haben als Nachkommen anderer Arbeitsmigranten und als die deutsche Referenzgruppe. Der **sozioökonomische Status** (gemessen an der beruflichen Stellung des Vaters) erhöht die Zugangschancen nur leicht. Unter Berücksichtigung „gesellschaftsspezifischer Kapitalien“, genauer gesagt der **Deutschkenntnisse** und der ethnischen Struktur des **Beziehungsnetzwerkes** (Anteil deutscher Freunde), fällt das Ausmaß der Benachteiligung von türkischstämmigen jungen Migranten aber in einen nicht mehr signifikanten Bereich (Kalter 2006: 155).¹⁹ Kalter wertete dies als einen Hinweis darauf, dass die

„spezifischen Nachteile der türkischen Jugendlichen weniger eine Frage von diskriminierendem Verhalten auf der Arbeitgeberseite zu sein scheinen, als vielmehr mit dem Mangel an zentralen Aufnahmeland-spezifischen Kapitalien zu tun haben (...). Mit den obigen Befunden rücken damit bei der Erklärung ethnischer Ungleichheiten neben dem Arbeitgeberverhalten insbesondere auch die Such-, Informations- und Investitionsstrategien der Migranteng jugendlichen selbst in den Vordergrund“ (ebd.: 157)

Besonders hervorzuheben sind die Hinweise auf die Bedeutung sozialer **Netzwerkressourcen** bei der Arbeitsplatzsuche. Wenn die Netzwerkstrukturen – je „deutscher“, desto besser – einen Einfluss auf den Platzierungserfolg am Arbeitsmarkt haben, dann weist dies nicht nur auf ineffektivere Suchprozesse der Migranten und deren zur Verfügung stehenden Ressourcen hin, wie Kalter betont. Solche empirischen Ergebnisse sind auch als Indizien für bestimmte Rekrutierungsstrategien der Arbeitgeber zu verstehen (z. B. über bestehende überwiegend „deutsche“ soziale Netzwerke²⁰), wodurch Migrantinnen und Migranten, die durchschnittlich eher weniger in deutsche Freundeskreise eingebunden sind, indirekt diskriminiert werden.²¹

Einen thematisch sehr spezifischen Ansatz – jedoch mit vergleichbarer Methode – verfolgten Cornelissen und Jirjahn (2010) mit ihrer Analyse des SOEP-Datensatzes. Die beiden Wirtschaftswissenschaftler gehen der Frage nach, ob sich der durchschnittliche Lohn von muslimischen Migranten und Migrantinnen im Vergleich zu nicht muslimischen Zuwanderern nach den Terroranschlägen vom 11. September 2001 signifikant verändert hat. Insgesamt wurde die **Lohnentwicklung** von knapp 2.500 Beschäftigten mit Migrationshintergrund, davon 960 Musliminnen und Muslime (nach Selbstdefinition) und 1.506 Nichtmuslime, untersucht. Die statistische Analyse führte zu dem Ergebnis, dass die islamische Religion der Beschäftigten, nicht jedoch ihre Herkunft aus einem islamisch geprägten Land, einen

19 In einer tiefer gehenden Analyse dieser SOEP-Daten stellt sich heraus, dass die Faktoren Sprachkenntnisse und Struktur des Netzwerkes nur bei den türkischstämmigen Personen ohne Ausbildung einen signifikanten Einfluss auf deren Zugang zu qualifizierter Beschäftigung haben, bei den Ausgebildeten türkischer Herkunft sind diese Effekte nicht signifikant (Seibert/Solga 2006: 415).

20 Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird in Deutschland rund ein Drittel aller Neueinstellungen über soziale Netzwerke (etwa durch persönliche Kontakte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) realisiert; dies trifft besonders häufig auf solche Stellen zu, die durch geringere Qualifikationsanforderungen und schwierigere Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind (Klinger/Rebien 2009: 6). Gestring et al. kommen bei ihrer qualitativen Befragung von Gatekeepern in 18 Unternehmen im Raum Hannover zu dem Ergebnis, dass die Mehrzahl der Betriebe neue Beschäftigte auf informellen Wegen, also über soziale Netzwerke, d. h. „in der Regel innerbetrieblich und über Mitarbeiterempfehlungen“, rekrutiert (Gestring/Janßen/Polat 2006: 158).

21 Die Rekrutierungsstrategien über bestehende Netzwerke der eigenen Belegschaft oder der Arbeitgeber gelten als typische Form der indirekten Diskriminierung, da durch diese neutral wirkenden Praktiken bestehende Ungleichheiten verstärkt werden (Pager/Shepard 2008: 196).

signifikant negativen Einfluss auf die Entwicklung ihrer relativen Löhne nach dem 11. September hat. Dies gilt allerdings nur für die Gruppe der gering qualifizierten muslimischen Beschäftigten²² und nur in kleinen und mittleren Unternehmen. Letzteres wird u. a. mit den standardisierten Lohneingruppierungen und Entgeltsystemen in größeren Unternehmen erklärt, wodurch sich weniger Raum für individuelle diskriminierende Entscheidungen ergibt (Cornelissen/Jirijahn 2010: 22–23).

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Aussagekraft multivariater Regressionsanalysen zur Bedeutung von Diskriminierung für die Arbeitsmarktsituation von Musliminnen und Muslimen sehr begrenzt ist; dies hat vor allem methodische Gründe: Zum einen erlauben die meisten Analysen lediglich Aussagen über die Gruppe der türkischen oder türkischstämmigen Personen und nicht über Musliminnen und Muslime. Zum anderen lassen sich aus den Ergebnissen kaum eindeutige Beweise für das Wirken diskriminierender Mechanismen gewinnen – geschweige denn dafür, welche Merkmale (Religion oder ethnische Herkunft) der Ungleichbehandlung zugrunde liegen. Was diese Studien jedoch deutlich machen, ist, dass sich die benachteiligte Arbeitsmarktstellung der Gruppe der türkischen bzw. türkischstämmigen (und damit überwiegend muslimischen) Personen nicht, wie bei den meisten anderen Nationalitätengruppen, mit deren geringerer Bildungsausstattung erklären lässt. Dies ist als ein vorsichtiger Hinweis auf das Vorliegen diskriminierender Mechanismen gegenüber einer Personengruppe zu werten, die rund 2,5 der insgesamt etwa vier Millionen Personen islamischen Glaubens in Deutschland umfasst (Haug/Müssig/Stichs 2009: 81).

4.3 Testverfahren: Beweise von Diskriminierung beim Arbeitsmarktzugang

Anders als die rein quantitativen Statistiken zur Arbeitsmarktbeteiligung von (muslimischen) Migrantinnen und Migranten (4.1) und die regressionsanalytischen Auswertungen (4.2) sind Verfahren des Situationstestings methodisch so angelegt, dass sie einen validen, **überzeugenden Nachweis von Diskriminierung** beim Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Bei diesem Verfahren werden real ausgeschriebene Arbeitsstellen in einer Art *real life*-Experiment daraufhin getestet, ob Angehörige einer potenziell von Diskriminierung betroffenen Gruppe bei Bewerbungsverfahren gegenüber Angehörigen der Mehrheit benachteiligt werden. Um dies zu untersuchen, bewerben sich zwei Testpersonen („Tester“), die sich hinsichtlich aller relevanter Qualifikationen und Eignungen (z. B. Bildungsabschlüsse, Berufserfahrung, Deutschkenntnisse, Alter) nicht unterscheiden („matched pair“), in einem kontrollierten Setting auf die ausgeschriebenen Stellen; der wesentliche Unterschied zwischen beiden Testern besteht bei den in Deutschland durchgeführten Testings darin, dass die eine Testperson einen typisch deutschen Namen trägt und die andere dem (fiktiven) Namen nach als Migrant(in) bzw. Ausländer(in) wahrgenommen wird. In

22 Die beiden Wissenschaftler sehen in den Ergebnissen Indizien zur Bestätigung ihrer Hypothese, dass Vorgesetzte und Arbeitskollegen von muslimischen Beschäftigten nach den Terroranschlägen negativere Einstellungen gegenüber Migranten und Muslime entwickelt haben, die sich auch in einem verstärkt diskriminierendem Verhalten niederschlagen. Da fremdenfeindliche Einstellungen, so die Autoren, bei Menschen mit geringem Bildungs- und Qualifikationsstand stärker verbreitet sind, und gerade diese Personengruppen tendenziell eher im Umfeld (als Kollegen oder unmittelbare Vorgesetzte) von ebenfalls gering qualifizierten Muslimen tätig sind, sei es nicht überraschend, dass gerade bei dieser muslimischen Beschäftigtengruppe eine negative Lohnentwicklung im Vergleich zur nicht muslimischen Vergleichsgruppe festgestellt wurde. Kritisch ist anzumerken, dass diese Schlussfolgerungen auf vielen empirisch unbelegten Annahmen beruhen und einen nicht nachweisbaren engen Zusammenhang zwischen negativen Einstellungen und diskriminierendem Verhalten unterstellen.

einem diskriminierungsfreien Auswahlverfahren müssten beide Tester die gleichen Chancen haben, in die nächste Phase des Auswahlprozesses (z. B. Einladung zu einem Bewerbungsgespräch) zu gelangen. Das Antwort- und Selektionsverhalten der Arbeitgeber bzw. Personalverantwortlichen (Gatekeeper) wird genau dokumentiert: Zeigen sich signifikante Unterschiede in deren Reaktion gegenüber den beiden gleich qualifizierten und geeigneten BewerberInnen, so können diese auf die (zugeschriebene) ethnische oder nationale Herkunft der Testperson zurückgeführt werden: Hat der Tester mit dem vermeintlichen Migrationshintergrund geringere Chancen als die einheimische Testperson, ist dies ein Beweis für Diskriminierung.

Bei sorgfältiger Durchführung lässt sich mit solchen Testingverfahren ethnische Diskriminierung nicht nur sicher nachweisen; je nach Umfang und systematischer Zusammensetzung des Pools getesteter Stellen sind damit auch vorsichtige Rückschlüsse auf das Ausmaß von Diskriminierung bestimmter Gruppen und auf besonders betroffene Bereiche des Arbeitsmarktes möglich. Solche, in gewissem Maße generalisierbare und (teil-)repräsentative Ergebnisse sind jedoch nur bei einem entsprechend komplexen Untersuchungsaufbau zu erreichen, was mit einem hohen Aufwand bei der Vorbereitung und Durchführung einhergeht und hohe fachliche Kompetenz der ForscherInnen voraussetzt. Wenngleich Situationstestings in der angloamerikanischen und europäischen Diskriminierungsforschung als ein besonders gut geeignetes Verfahren zum Nachweis von Diskriminierung gelten, sind sie in ihrer Anwendbarkeit begrenzt. So lassen sich damit zwar diskriminierende Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt, nicht aber Ungleichbehandlung und Diskriminierung am Arbeitsplatz selbst aufdecken (Makkonen 2007: 47). Auch sind diese methodischen Zugänge nicht in der Lage, die konkreten Gründe und Motive der Ungleichbehandlung zu entschlüsseln.²³

Alle bislang in Deutschland durchgeführten systematischen Testings zur Arbeitsmarktdiskriminierung von Migranten untersuchten die diskriminierenden Barrieren, mit denen Menschen mit **türkisch klingendem Namen** beim Zugang zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind.²⁴ Damit sind die Erkenntnisse aus diesen Testinguntersuchungen nur bedingt auf die Situation von Musliminnen und Muslimen übertragbar und können auch nicht ins Verhältnis zu der Diskriminierungshäufigkeit anderer, nicht muslimischer Migrantengruppen gesetzt werden. Nicht zuletzt deshalb ist die Abgrenzung zwischen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und Ungleichbehandlung wegen der islamischen Religionszugehörigkeit auf der Basis dieser Ergebnisse unmöglich.

Ausgewählte Ergebnisse

Lange Zeit galt die in den 1990er-Jahren im Auftrag der *International Labor Organization* (ILO) durchgeführte Untersuchung von Goldberg und Mourhino (2000) als einziges systematisches Testing zur ethnischen Diskriminierung am Arbeitsmarkt in Deutschland. Im Frühjahr 2010 legten dann die Wirtschaftswissenschaftler Kaas und Manger die Ergebnisse ihrer Testingstudie vor. Beide Untersuchungen arbeiten mit männlichen Testern mit türkischem

23 Ferner sind solche Testingverfahren aus forschungsethischer Sicht nicht unproblematisch, da die getesteten Gatekeeper bei der Durchführung nicht über das konkrete Forschungsvorhaben aufgeklärt werden (können) (mehr dazu: siehe Olli/Olsen 2006: 43–44).

24 Einschränkend – insbesondere für die in Deutschland bislang durchgeführten Testings – ist darauf hinzuweisen, dass nicht das gesamte Bewerbungsverfahren vom Erstkontakt bis zur (Nicht-)Einstellung untersucht wird, sondern meist lediglich die erste Phase, die vor dem Bewerbungsgespräch endet. Damit bleibt die Frage offen, ob der Bewerber mit Migrationshintergrund in dieser entscheidenden letzten Phase des Bewerbungsverfahrens möglicherweise noch benachteiligt worden wäre.

bzw. deutschem Namen. Um trotz dieser Konzentration auf männliche Migranten auch die Dimension der Mehrfachdiskriminierung von (muslimischen) Migrantinnen bestmöglich zu berücksichtigen, wird im Folgenden neben den beiden genannten Testingstudien noch eine explorative Testinguntersuchung mit sehr niedrigen Fallzahlen kurz vorgestellt, bei der auch weibliche Testpersonen zum Einsatz gekommen sind (Akman et al. 2005).

Die viel zitierte Testingstudie der Forschergruppe um **Goldberg und Mourhino** wurde Mitte der 1990er-Jahre in Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Die Tester „Yilmaz Oztürk“ und „Stefan Niemeyer“ waren zwischen 20 und 25 Jahre alt und verfügten über gleiche Qualifikationen und identische Eignung für die jeweils getesteten Stellenausschreibungen; ferner hatte der türkische Tester eine uneingeschränkte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis und sprach akzentfrei Deutsch. 175 Stellenausschreibungen privater Unternehmen im mittleren Qualifikationsbereich konnten für das telefonisch durchgeführte Testing verwendet werden. Insgesamt wurde der türkische Bewerber in 33 Fällen ungleich, d. h. benachteiligt, behandelt. In 22 dieser Fälle (13%) wurde der türkische Bewerber, anders als der deutsche Tester, bereits in einer sehr frühen Phase abgewiesen, noch bevor er seine Qualifikationen und Eignung überhaupt präsentieren konnte. In der zweiten Bewerbungsphase wurde den Testern in den verbleibenden 153 Fällen die Gelegenheit gegeben, ihre (identischen) Qualifikationen und Erfahrungen mündlich zu präsentieren; in dieser Phase wurden 6% (n=11) der türkischen Tester benachteiligt behandelt, indem sie etwa (anders als der deutsche Tester) nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden. Zusammengefasst wurde demnach rund ein Fünftel (19%) der türkischen Bewerber direkt diskriminiert (Goldberg/Mourinho 2000: 57–58).²⁵

Eine nähere Analyse dieser Ergebnisse ergab, dass Diskriminierung im **Dienstleistungsbereich** mit einer Diskriminierungsrate von 27 % deutlich höher lag als im Baugewerbe und in der Industrie (Goldberg/Mourhino/Kulke 1995: 29). Innerhalb des Dienstleistungsbereichs wurde eine weitere Differenzierung in Gastronomie, Verkauf (teils im Außendienst), Fahrertätigkeiten und sonstiges vorgenommen. Es zeigte sich, dass „Diskriminierung innerhalb des Dienstleistungssektors vor allem dann auftrat, wenn bei Verkaufstätigkeiten ein direkter Kontakt zu den Kunden hergestellt werden sollte“ (ebd.). Ferner fand das Forscherteam Diskriminierungsbarrieren häufiger in **kleinen Betrieben**, dort lag das Ausmaß der Ungleichbehandlung auch im statistisch signifikanten Bereich.

Im Zuge dieser Testingstudie im Auftrag der ILO wurde noch eine zweite Untersuchung in der Rhein-Ruhr-Gegend und in Berlin durchgeführt, deren Ergebnisse deutlich weniger rezipiert werden. Bei diesem zweiten Testing bewarben sich die Tester schriftlich ohne konkrete Stellenausschreibung („Initiativbewerbung“) auf Jobs im technischen, kaufmännischen sowie im Pflegebereich, die allesamt ein **höheres Qualifikationsniveau** voraussetzten, als dies in dem beschriebenen ersten Testing der Fall war. Aus den über 2.600 verschickten Bewerbungen ergaben sich 1.393 gültige Bewerbungssituationen, von denen 299 verwertbar waren. In 218 dieser 299 Fälle erhielten beide Testbewerber gleichermaßen eine positive Rückmeldung, meist in Form einer Einladung zu einem persönlichen Bewerbungsgespräch. Allerdings wurde der türkische Bewerber gegenüber dem deutschen in 55 Fällen benachteiligt; in 26 Fällen wurde hingegen nur der türkische Tester, nicht aber der deutsche zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Daraus errechneten die Forscher eine Netto-Diskriminie-

²⁵ Eine Bevorzugung des türkischen Testers gegenüber dem deutschen Tester wurde kein einziges Mal festgestellt – weder in der ersten noch in der zweiten Phase.

rungsrate der türkischen Tester von 9,7% (Berlin: 15,6%; Rhein-Ruhr: 7,7%) und damit knapp unterhalb des statistischen Signifikanzniveaus. Während den Ergebnissen zufolge Diskriminierung von türkischen Personen im Bereich der höher qualifizierten Jobs allgemein statistisch nicht signifikant ist, zeigen sich deutlich erhöhte – und signifikante – Diskriminierungsraten im **kaufmännischen Bereich** (43,2 %), nicht aber in den Pflegeberufen (4,2%) und in den technischen Bereichen (13 %) (ebd.: 44).²⁶

Im Februar 2010 legten die beiden Ökonomen Kaas und Manger (Universität Konstanz) die Ergebnisse einer Testingstudie vor, bei der diskriminierende Hürden beim Zugang zu Praktikumsstellen untersucht wurden. Je ein (männlicher) „deutscher“ und „türkischer“ Tester, beide Anfang 20, Studenten im zweiten Studienjahr mit vergleichbaren Qualifikationen, beide mit deutscher Staatsangehörigkeit und Deutsch als Muttersprache, bewarben sich schriftlich mit umfangreichen Unterlagen (einschließlich eines Fotos) auf insgesamt **528 ausgeschriebene Praktikumsstellen**. Von den insgesamt 258 Unternehmen, die mindestens einen der beiden Bewerber zurückgerufen haben, kontaktierten 51,9% beide Bewerber, 29,1% nur den deutschen und 19% nur den türkischen Tester; daraus ergibt sich eine Netto-Diskriminierungsrate von 10,1 Prozentpunkten. Insgesamt, so ergaben die Berechnungen von Kaas und Manger, haben Bewerber mit deutsch klingendem Namen eine durchschnittlich 14% höhere Chance, von dem Arbeitgeber zurückgerufen zu werden. In kleineren Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten liegt die Nettodiskriminierungsrate mit 17,78 Prozentpunkten deutlich höher; bei diesen Unternehmen ist die Chance auf Rückruf für den einheimischen deutschen Bewerber sogar 24% höher als für den türkischen Tester. Als möglicher Grund für diese höhere Rate bei kleineren Unternehmen nennen Kaas und Manger deren im Allgemeinen „weniger standardisierten Rekrutierungsverfahren“, die „den individuellen Präferenzen des Personalverantwortlichen bei der Einstellungsentscheidung mehr Freiräume bieten“ (Kaas/Manger 2010: 11). Was diese Testingstudie besonders auszeichnet, ist, dass dabei zwei Varianten von Testbewerbungen verwendet wurden: So enthielten die einen Bewerbungen zusätzlich zwei positive Empfehlungsschreiben früherer Arbeitgeber über die persönlichen Eigenschaften des Bewerbers, wohingegen den Bewerbungen des anderen Typs keine solchen zusätzlichen Dokumente beigelegt wurden. In der Gruppe der Testbewerber, die solche Empfehlungsschreiben beifügten, war kaum noch ein Unterschied zwischen den Rückrufquoten der türkischen (36,9%) und der deutschen Tester (37,4%) festzustellen (ebd.: 12). Dieses Ergebnis wird von Kaas und Manger als Hinweis auf das Wirken von statistischer Diskriminierung interpretiert (siehe Abschnitt 3.1).

Im Jahr 2004 führte ein Wissenschaftlerteam der FU Berlin eine sehr kleine, **explorative Testingstudie** im Rahmen einer Diplomarbeit durch, bei der sich die vier Testidentitäten nicht nur nach nationaler Herkunft, sondern auch nach Geschlecht unterschieden. Insgesamt 35 Unternehmen, die auf ihrer Internetseite ein Online-Kurzbewerbungsformular anbieten, wurden getestet; dabei unterschieden sich die vier fiktiven Diplomkaufleute nur unwesentlich in ihren relevanten Erfahrungen (z. B. Praktika), Kenntnissen (z. B. Sprach- und IT-Kenntnisse) und Qualifikationen (z. B. erster Studienschwerpunkt, Diplomnote zwischen 1,9 und 2,1). Von den 35 Unternehmen sagten 21 allen vier Bewerbern ab, drei meldeten sich gar nicht und vier forderten alle Bewerber auf, vollständige Bewerbungsunterlagen einzureichen (Gleichbehandlung). Sieben Unternehmen zeigten unterschiedliche

26 Ergebnisse mehrerer Testingstudien in Schweden weisen ebenfalls darauf hin, dass in dem Arbeitsmarktsegment der Höherqualifizierten ethnische Diskriminierung weniger verbreitet zu sein scheint als im Bereich der Geringqualifizierten (Schröder 2010: 135–136).

Reaktionen auf die Bewerbungen der vier Tester: Die türkische Frau erhielt von all diesen sieben Unternehmen eine Absage; der türkische Mann wurde nur von einer dieser Firmen aufgefordert, seine vollständige Bewerbung einzureichen. Die deutsche Frau wurde von drei dieser sieben Unternehmen nach einer vollständigen Bewerbung gefragt, und der deutsche Mann von vier (Akman et al. 2005: 74). Die Zahl der getesteten Unternehmen und das Ausmaß der entdeckten Ungleichbehandlung sind dabei viel zu gering, um Aussagen über Signifikanz der Gruppenunterschiede machen zu können; dennoch liefern die Ergebnisse sehr vorsichtige Hinweise auf die Bedeutung von genderspezifischen Betrachtungsweisen.

Mithilfe von Testingverfahren ist auch in Deutschland ein überzeugender Nachweis von Diskriminierung von (muslimischen) Migranten türkischer Herkunft erbracht worden. Dabei wurde nicht nur die Existenz diskriminierender Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt entlarvt, sondern es wurden auch erste Hinweise auf besonders sensible Segmente des Arbeitsmarktes (z. B. Dienstleistungsbereich, kleinere Unternehmen) vorgelegt. Diese Erkenntnisse werden vielfach auch durch Ergebnisse von Testingstudien in anderen europäischen Ländern bestätigt (vgl. Zegers de Beijl 2000; Carlsson/Rooth 2006; Taran 2007). Doch obwohl die meisten dieser Studien in anderen europäischen Ländern Testeridentitäten verwenden, die dem Namen nach aus einem muslimischen Land stammen (meist Marokko bzw. Nordafrika, in Schweden auch arabische bzw. muslimische Herkunft), lassen sich anhand der empirischen Ergebnisse keinerlei Indizien dafür ableiten, ob die Ungleichbehandlung auf ethnischen Zuschreibungen und Stereotypen basiert oder – zumindest teilweise – mit der (vermuteten) islamischen Religionszugehörigkeit zu tun hat. Testingverfahren mit dem Namen nach muslimischen und nicht muslimischen Testeridentitäten aus verschiedenen ethnischen Gruppen könnten dazu erste Hinweise liefern, wurden in Europa aber bislang noch nicht systematisch durchgeführt.²⁷

4.4 Befragungen zu Diskriminierungserfahrungen von muslimischen Migrantinnen und Migranten

Dieser Abschnitt nimmt Dimensionen subjektiver Diskriminierungserfahrungen von muslimischen Migranten und Migrantinnen ins Visier und analysiert somit Arbeitsmarktdiskriminierung aus einem Blickwinkel, der sich von dem der bisher beschriebenen Datenquellen deutlich unterscheidet. Nicht zuletzt wegen des methodisch relativ einfachen Datenerhebungsverfahrens liegen inzwischen zahlreiche empirische Daten vor, die auf Befragungen zu individuellen Diskriminierungserfahrungen beruhen. Viele dieser Befragungen (*victim surveys*) decken auch den Bereich der **subjektiven Benachteiligung im Arbeitsleben** als einen zentralen, diskriminierungssensiblen Lebensbereich ab. Allerdings wird die Grundgesamtheit dieser Befragungen meist nicht über das Kriterium der islamischen Religionszugehörigkeit, sondern über die nationale bzw. ethnische Herkunft der Zielgruppen definiert. Dies hat zur Folge, dass zwar eine Reihe von Ergebnissen zu Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen und Migranten aus islamisch geprägten Herkunftsländern (insbesondere der Türkei) vorliegt, aber nur wenige, die sich explizit auf die Erfahrungen von Musliminnen und Muslimen beziehen.

²⁷ Ein kürzlich in Australien durchgeführtes Testing, das mittels Testeridentitäten aus verschiedenen ethnischen Minderheitengruppen arbeitet, kam zu dem Ergebnis, dass neben Migranten aus China insbesondere Menschen aus dem Nahen/Mittleren Osten auf diskriminierende Barrieren gestoßen sind, während etwa Personen mit italienischem Namen kaum Diskriminierung erlebten (Booth et al. 2010).

Grundsätzlich ist bei der Interpretation solcher Befragungsergebnisse Vorsicht geboten. Da subjektive Erfahrungen von Ungleichbehandlung das Ausmaß „objektiv“ stattfindender Diskriminierung zugleich über- und unterschätzen, lassen sich **keine unmittelbaren, verlässlichen Rückschlüsse** auf das tatsächliche Ausmaß von Diskriminierung ziehen. Zum einen ist es möglich, dass sich eine Person (z. B. beim Bewerbungsverfahren) diskriminiert fühlt, obwohl es sich dabei faktisch um einen diskriminierungsfreien Auswahlprozess handelte. Andererseits ist aber auch davon auszugehen, dass Diskriminierung nicht zuletzt aufgrund der rechtlichen Unzulässigkeit oft im Verborgenen abläuft und sich damit dem subjektiven Erfahrungshorizont der betroffenen Person entzieht. Direkte Rückschlüsse vom Ausmaß subjektiv wahrgenommener auf objektiv stattgefundene Diskriminierung sind auch wegen des möglichen Einflusses weiterer Faktoren auf die Wahrnehmung von Diskriminierung unzulässig: So wird in der Antidiskriminierungsforschung darauf hingewiesen (z. B. Salentin 2007: 9–10; Sauer 2010: 146–147), dass die Sensibilität für Diskriminierung auch mit den individuellen Ansprüchen auf Gleichbehandlung zuzunehmen (z. B. in der zweiten oder dritten Migrantengeneration) und mit den konkreten Gelegenheitsstrukturen zusammenzuhängen scheint (z. B. alte pensionierte Migranten mit nur wenig Kontakten im Gegensatz zu berufstätigen bzw. Arbeit suchenden Migranten).

Die so erhobenen quantitativen Daten eignen sich demnach nicht als zuverlässiger Indikator für das Ausmaß von Diskriminierung, doch bieten diese (u. a. aufgrund ihres oft hohen Maßes an Repräsentativität) andere **Vorzüge** und sind für manche Fragestellungen sogar von zentraler Bedeutung. Will man etwa die psychischen Reaktionen von Betroffenen auf erlebte Diskriminierung untersuchen, ist die Frage danach, ob die Ungleichbehandlung wirklich vorgefallen ist, zweitrangig; was zählt, ist die subjektive Wahrnehmung.²⁸ Auch können Daten aus solchen Befragungen von Migrantinnen und Migranten zu ihren Diskriminierungserfahrungen vorsichtige Hinweise auf besonders sensible Lebensbereiche liefern. Da einige dieser Befragungen zusätzliche Daten zum sozioökonomischen Status der Befragten erheben, lässt sich teilweise der Einfluss von Alter und anderen Faktoren auf das Risiko von Diskriminierungserfahrungen bestimmen. Vereinzelt finden sich auch Hinweise darauf, ob sich die befragten muslimischen Migrantinnen und Migranten ethnisch diskriminiert fühlen oder die Ungleichbehandlung eher mit ihrer Zugehörigkeit zum Islam in Zusammenhang bringen.

Im Folgenden werden ausgewählte Befragungsergebnisse mit Bezügen zum Arbeitsleben kurz vorgestellt.

Ausgewählte Ergebnisse

Der Sozialwissenschaftler Salentin von der Universität Bielefeld führte eine Repräsentativbefragung von Menschen mit Migrationshintergrund und nationalen Wurzeln in Italien, der Türkei, Vietnam, Sri Lanka (Tamilen) sowie aus Kroatien und Serbien/Montenegro durch. Die türkischstämmigen Befragten gaben dabei am seltensten von allen befragten Gruppen an, dass sie bislang noch *keine* persönlichen Diskriminierungserfahrungen machen mussten (35%); bei Migranten aus Italien, der Gruppe mit den seltensten

²⁸ Eine Auswertung von Daten des DJI-Übergangspanels hat Indizien dafür geliefert, dass erlebte Diskriminierung und Ausgrenzung zu Re-Ethnisierungstendenzen, d. h. zu einem verstärkten Rückzug in die eigene, Sicherheit und Wertschätzung versprechende ethnische Community, führen können (Skrobanek 2007). Die qualitative Studie von Hummrich (2002) über Bildungsbiografien von jungen Migrantinnen kommt zu dem Ergebnis, dass Diskriminierungserfahrungen in der Schule auch zu einer gesteigerten Anpassungs- und Leistungsbereitschaft führen können.

Diskriminierungserfahrungen, liegt dieser Wert bei 61%. Mehr als 17% der türkischstämmigen Zuwanderer hatten sogar schon vier oder mehr solcher Vorfälle erlebt.²⁹ Neben dem Bereich der Wohnungssuche (23%) und bei Ämtern bzw. der Polizei (25%) haben besonders viele türkischstämmige Befragte, nämlich jeder Fünfte, **bei der Arbeitssuche** Erfahrungen mit Ungleichbehandlung gemacht und 15% berichteten, dass sie bei einer **Beförderung oder Fortbildung** übergegangen wurden. Eine genauere Auswertung der Ergebnisse zeigte, dass in der Gruppe der türkischstämmigen Befragten (wie auch bei den meisten anderen Nationalitätengruppen) einerseits Männer und andererseits Personen unter 30 Jahren signifikant häufiger von Diskriminierung berichten. Salentin (2007: 11) fasst die Befunde wie folgt zusammen:

I „Als Opfer von Ungleichbehandlung empfinden sich, wenn man die Zahlen resümiert, junge Männer, die in deutschen Augen fremd aussehen. Die Risikofaktoren kumulieren in jungen Männern türkischer Herkunft, die in der Bundesrepublik geboren sind, Abitur haben und in jeder Hinsicht sozial integriert sind, nämlich viele türkische und viele deutsche Freunde haben.“

Zu tendenziell ähnlichen Ergebnissen kommt die aktuelle Mehrthemenbefragung des **Zentrums für Türkeistudien (ZfT)**, in deren Rahmen inzwischen zum zehnten Mal seit 1999 rund 1.000 türkischstämmige Erwachsene in NRW befragt werden. Die für diese Gruppe repräsentativen Daten sprechen für ein ähnlich hohes Niveau wahrgenommener Diskriminierung unter türkischstämmigen Migrantinnen und Migranten: 67% der Befragten gaben 2009 an, „im alltäglichen Leben die Erfahrung ungleicher Behandlung von Ausländern und Deutschen gemacht zu haben“ (Sauer 2010: 146) – etwas weniger als noch ein Jahr zuvor, als dieser Wert für NRW noch bei 71% und für Gesamtdeutschland bei 72% lag (Sauer 2009: 163).³⁰ Türkischstämmige Männer berichteten deutlich häufiger von Diskriminierung als Frauen; eine Differenzierung der Befragungsergebnisse aus dem Jahr 2009 zeigt, dass Personen zwischen 30 und 44 Jahren und die unter 30 Jahren häufiger Erfahrungen mit ethnischer Ungleichbehandlung machen (72% bzw. 66,4%) als Personen über 45 Jahren.³¹ Türkischstämmige Migranten und Migrantinnen der Nachfolgeneration (69%) und Heiratsmigrantinnen und -migranten (71,7%) erfahren mehr Diskriminierung als Personen der ersten Migrantengeneration (56,5%). Der Grad der Religiosität scheint dabei keinen großen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der wahrgenommenen Ungleichbehandlung zu haben: So liegt der Anteil der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen bei den (sehr) religiösen Personen nur geringfügig über dem derer, die sich als eher nicht bzw. gar nicht religiös beschrieben (Sauer 2009: 165). Ein Ergebnis, das sich alljährlich in den ZfT-Befragungen zeigt, ist, dass Diskriminierung insbesondere in den Bereichen empfunden wird, „in denen generell ein hohes Maß an ökonomischer oder sozialer Konkurrenz und Konflikte um knappe Ressourcen herrschen: Die Hälfte (51% der befragten Migranten) gaben [2009,

29 Lediglich die befragten Zuwanderer aus Sri Lanka gaben häufiger an, schon viermal oder öfter Diskriminierung erlebt zu haben.

30 Parallel zur neunten ZfT-Mehrthemenbefragung in NRW wurde zusätzlich eine Befragung mit dem identischen Fragenkatalog für Gesamtdeutschland durchgeführt (Sauer 2009). Die Unterschiede zwischen den türkischstämmigen Personen in Deutschland und NRW fielen hinsichtlich deren Diskriminierungserfahrungen gering aus.

31 Auch Brüß kommt bei einer Befragung von muslimischen Migrantinnen und Migranten in drei europäischen Städten zu dem Ergebnis, dass sich die in Berlin befragten türkischstämmigen Musliminnen und Muslime gerade in der mittleren Altersgruppe zwischen 30 und 45 Jahren besonders häufig als diskriminierte Minderheit fühlen (Brüß 2008: 884).

M.P.] an, bereits am Arbeitsplatz diskriminiert worden zu sein“ (Sauer 2010: 148); rund 40 % der Befragten berichteten von Diskriminierung bei der Arbeitssuche.

Die 2009 von der EU-Grundrechteagentur (FRA) veröffentlichte Sonderauswertung der EU-weit vergleichenden **EU-MIDIS-Befragung** von Migranten und Minderheiten nimmt speziell die Sichtweisen und Diskriminierungserfahrungen von Personen unter die Lupe, die sich selbst als Muslime identifizieren (FRA 2009a); im deutschen Teil des EU-MIDIS liegt dabei der Fokus auf türkischstämmigen Muslimen und Musliminnen. 31% dieser Befragten gaben an, in den letzten zwölf Monaten (in einem von neun aufgelisteten Lebensbereichen) mindestens einmal diskriminiert worden zu sein³²; von diesen Personen wurden im Schnitt 5,8 Vorfälle berichtet. Bei näherer Analyse der Daten fällt auf, dass türkischstämmige Musliminnen und Muslime in Deutschland besonders oft **bei der Arbeitssuche** Diskriminierung erfahren haben – der dritthöchste Wert in diesem Lebensbereich unter allen 19 untersuchten muslimischen Gruppen in Europa. Bei der EU-MIDIS-Sonderauswertung wird auch ein Blick auf die subjektiv empfundenen Diskriminierungsgründe der muslimischen Befragten geworfen: In der Gruppe derer, die mindestens einmal in den letzten zwölf Monaten diskriminiert wurden, gab jeder Zehnte an, dass die Diskriminierung ausschließlich auf der Religion oder Weltanschauung beruhte (FRA 2009a: 5); rund 43 % sahen den Grund für die Ungleichbehandlung sowohl in der ethnischen Herkunft bzw. dem Migrationshintergrund als auch in der Religion und etwa ein Drittel sah sich ausschließlich aufgrund der ethnischen Herkunft bzw. des Migrationshintergrunds diskriminiert. Eine andere Auswertung des EU-MIDIS-Datensatzes, bei der die Angaben aller türkischstämmigen Befragten (einschließlich derer, die sich selbst nicht explizit als muslimisch bezeichnen) berücksichtigt wurden, liefert ebenfalls aufschlussreiche Hinweise auf die Rolle der Religion als (möglichen) Diskriminierungsgrund.³³ Von den über 500 befragten türkischstämmigen Migranten und Migrantinnen in Deutschland vertrat die Hälfte die Auffassung, dass es bedeutsame Nachteile im Arbeitsleben (bei der Bewerbung, Beförderung oder Weiterbildung) mit sich bringt, wenn man einen anderen religiösen Hintergrund hat als die Mehrheitsgesellschaft; solche Nachteile aufgrund eines anderen ethnischen Hintergrundes vermuten rund 55% der türkischstämmigen Befragten (FRA 2009b: 200).³⁴

Auf insgesamt deutlich geringere Werte erlebter Diskriminierung deuten die Ergebnisse des **Integrationsbarometers** des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) hin, in dessen Rahmen im Herbst 2009 in den Regionen Rhein-Ruhr, Stuttgart und Rhein-Main fast 5.700 Personen (mit und ohne Migrationshintergrund) telefonisch interviewt wurden. Personen mit Migrationshintergrund berichteten deutlich öfter von Erfahrungen mit individueller Ungleichbehandlung – aufgrund welcher Merkmale auch immer – als Personen ohne Migrationshintergrund. Unterschiede zwischen

32 Im Vergleich zur Situation von Musliminnen und Muslimen in anderen europäischen Ländern liegen die türkischstämmigen Musliminnen und Muslimen in Deutschland dabei im Mittelfeld; deutlich höhere Diskriminierungsraten zeigen sich etwa bei muslimischen Befragten afrikanischer Herkunft in Malta, Italien, Finnland und Dänemark (FRA 2009a: 5).

33 Bei dieser Gesamtauswertung der EU-MIDIS-Befragung zeigte sich, dass 42 % der türkischstämmigen Befragten in Deutschland schon Diskriminierungserfahrungen gemacht hatten. Allerdings sehen „nur“ 12 % den Diskriminierungsgrund ausschließlich in ihrer ethnischen Herkunft, 21 % vermuten eine Kombination von ethnischen und anderen Merkmalen und 9 % denken, sie sind ausschließlich aus anderen Gründen als ihrer ethnischen Herkunft benachteiligt worden (FRA 2009b: 202).

34 Hinsichtlich der Unterscheidung zwischen Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft und wegen der (islamischen) Religionszugehörigkeit kommt Brüß bei der Befragung von türkischstämmigen Muslimen und Musliminnen in Berlin zu ähnlichen Ergebnissen: 22% der Befragten gaben an, wegen ihres religiösen Hintergrunds schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt gehabt zu haben; 25% sind der Auffassung, dass ihr ethnischer Hintergrund einen negativen Einfluss auf ihren beruflichen Werdegang hatte (Brüß 2008: 887).

Männern und Frauen zeigten sich in der Gruppe der Befragten mit Migrationshintergrund nicht, anders als bei den Nichtmigranten, bei denen Frauen häufiger Diskriminierung erfahren als Männer. Die türkischstämmigen Befragten weisen die höchsten Werte von erfahrener Ungleichbehandlung auf, wobei der Bereich Arbeitsplatz und Arbeitssuche (neben „Behörden/Ämter“) stärker betroffen ist als andere Bereiche; in der Religionsausübung fühlen sich die wenigsten Personen benachteiligt. Das SVR-Integrationsbarometer kommt zu dem Ergebnis, dass muslimische Befragte³⁵ „in allen Bereichen von mehr Diskriminierungserfahrungen [berichten] als Angehörige anderer Religionen und Bekenntnislose“ (2010: 47).

Auch **Diehl und Urbahn** (1998) kommen bei ihrer statistischen Analyse der SOEP-Daten aus dem Erhebungsjahr 1996 zu dem Ergebnis, dass sich Musliminnen und Muslime stärker von Diskriminierung betroffen fühlen als andere Migrantengruppen; dies scheint besonders auf praktizierende Personen islamischen Glaubens zuzutreffen:

! „Der positive Zusammenhang zwischen der religiösen Partizipation und der wahrgenommenen Benachteiligung durch Angehörige der Mehrheitsgesellschaft kann darauf zurückzuführen sein, daß das offene Bekenntnis zum Islam zu verstärkter Diskriminierung führt“ (Diehl/Urbahn 1998: 30).

Auch die beiden Städtestudien zur Situation von Musliminnen und Muslimen in Hamburg und Berlin, die von dem **Open Society Institut** im Rahmen des *At-Home-in-Europe*-Projekts koordiniert und 2010 veröffentlicht wurden, lieferten Einblicke in subjektive Diskriminierungserfahrungen von Musliminnen und Muslimen. Für die beiden Studien in Berlin-Kreuzberg und Hamburg-Mitte wurden jeweils 200 Personen befragt, davon je die Hälfte muslimische Personen und Nichtmuslime. Die Befragungen in beiden Stadtteilen zeigten, dass sich Musliminnen und Muslime deutlich häufiger wegen ihrer ethnischen Herkunft und ihrer Religion diskriminiert fühlen als Nichtmuslime, wohingegen Letztere wesentlich häufiger Diskriminierung aufgrund des Alters und des Geschlechts erleben (OSI 2010a: 202; OSI 2010b: 71). Die Ergebnisse für Hamburg wurden zusätzlich nach Geschlecht der Befragten differenziert; wie Tabelle 4 verdeutlicht, berichten muslimische Frauen wesentlich häufiger von Diskriminierung wegen ihrer Religion und auch wegen ihrer ethnischen Herkunft als muslimische Männer:

Tab. 4: Grad erlebter Diskriminierung nach Diskriminierungsmerkmal (OSI-Befragung in Hamburg)

Erlebte Diskriminierung wegen:	Männliche Muslime (%)	Weibliche Muslime (%)	Männliche Nichtmuslime (%)	Weibliche Nichtmuslime (%)	Gesamt
Ethnizität	47,1	59,2	38,8	33,3	45,5
Religion	58,8	79,6	18,4	9,8	41,5
Geschlecht	7,8	24,5	32,7	70,6	34,0
Alter	16,0	14,3	38,8	45,1	28,6
Hautfarbe	23,5	14,3	18,4	13,7	17,5

Quelle: OSI 2010b: 71

Fett markiert die jeweils höchsten Werte pro Merkmal

Die OSI-Studie für Hamburg enthält außerdem Befragungsdaten speziell zur **Arbeitsmarktdiskriminierung**, die zeigen, dass sich muslimische Personen und Nichtmuslime zwar hin-

35 Die befragten Muslime und Musliminnen sind zu 70% Personen türkischer Herkunft; 10% von ihnen stammen aus Europa (ohne Türkei) und weitere 20% kommen aus Ländern außerhalb Europas.

sichtlich des Ausmaßes gefühlter Diskriminierung nicht besonders unterscheiden, wohl aber bezüglich der vermuteten Gründe der Ungleichbehandlung. So geben 34% der Musliminnen und Muslime und 38% der Nichtmuslime an, dass sie in den letzten fünf Jahren bei einer Bewerbung um einen Arbeitsplatz aufgrund bestimmter individueller Merkmale abgelehnt wurden. Während bei den nicht muslimischen Befragten das Alter besonders häufig als Grund genannt wurde, sehen die Musliminnen und Muslime die Ablehnung überwiegend in ihrer Religionszugehörigkeit begründet.³⁶ Die beiden OSI-Städtestudien enthalten auch Indizien für eine **strukturelle Form der Benachteiligung** von Muslimen und Musliminnen im Erwerbsleben: So sind sowohl in Hamburg wie auch in Berlin über die Hälfte der befragten Personen islamischen Glaubens der Meinung, dass religiösen Bräuchen am Arbeitsplatz zu wenig Respekt entgegengebracht und Beachtung geschenkt werde; dem stimmen in Hamburg 53% und in Berlin 54% der befragten Musliminnen und Muslime zu (Nichtmuslime: 34% bzw. 30%). Positiv äußerten sich diesbezüglich 22% (Hamburg) bzw. 35% (Berlin) der muslimischen Befragten.

2006 legte der Sozialwissenschaftler Schmidt Ergebnisse einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie vor, bei der mit einem qualitativ-quantitativen Methodenmix **betriebliche Sozial- und Arbeitsbeziehungen** zwischen Beschäftigten deutscher (n = 358) und nicht deutscher (n = 174) Herkunft untersucht wurden; auch Diskriminierungserfahrungen der nicht deutschen Befragten wurden dabei analysiert. Insgesamt weisen die Befunde auf eine relativ geringe Ausprägung von erlebter **Diskriminierung am Arbeitsplatz** in den drei untersuchten Unternehmen hin: So gaben etwa 11% der Befragten ausländischer Herkunft an, dass sie schon öfter (9%) bzw. fast täglich (2%) im Betrieb wegen ihrer Herkunft benachteiligt worden sind (Schmidt 2006: 84). Rund 16% berichteten, dass sie von Kollegen, anderen Mitarbeitern oder Vorgesetzten öfters (14%) oder fast täglich (2%) „dumme oder negative Bemerkungen [...], die etwas mit Ihrer Herkunft zu tun haben“, zu hören bekämen. 31% der Befragten ausländischer Herkunft denken, dass deutsche Kollegen bei der Besetzung besserer Stellen im Betrieb „manchmal bevorzugt“ werden. Auch bei dieser Untersuchung fällt der höhere Grad an Diskriminierungserfahrungen von türkischstämmigen Beschäftigten auf (Tab. 5), was „eventuell auch [mit der] Zugehörigkeit zum Islam“ zu tun hat (Schmidt 2006: 87).

Tab. 5: „Haben Sie das Gefühl, dass Sie hier im Betrieb schon wegen Ihrer Herkunft benachteiligt worden sind?“ – Befragte türkischer und sonstiger ausländischer Herkunft (in%)

„Gefühl, hier im Betrieb wegen Ihrer Herkunft benachteiligt worden zu sein“	Befragte türkischer Herkunft	Befragte sonstiger ausländischer Herkunft
Nie	33	64
Selten	47	30
Öfters	14	6
Fast täglich	5	0

Quelle: Schmidt 2006: 88

Die vielfältig vorhandenen Ergebnisse von Befragungen (muslimischer) Migrantinnen und Migranten zeigen ein teilweise hohes Maß an subjektiv empfundener Ausgrenzung und Benachteiligung im Arbeitsleben bzw. beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Eine klare Abgrenzung von wahrgenommener Diskriminierung aufgrund des ethnischen Hintergrunds oder der islamischen Religionszugehörigkeit ist dabei schwierig. Offenbar spielen in der Wahrnehmung der Betroffenen oft beide Merkmale, mitunter auch in Kombination miteinander, eine Rolle. Wenngleich

36 Das Ausmaß erlebter Diskriminierung im Hinblick auf eine Beförderung fällt in beiden Befragtengruppen in Hamburg deutlich geringer aus (Muslime: 11%, Nichtmuslime: 8%) (OSI 2010b: 118).

die Ergebnisse der verschiedenen Studien zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen teils deutlich voneinander abweichen, lassen sich doch einige Schlussfolgerungen ziehen: (Muslimische) Migrantinnen und Migranten fühlen sich in einem signifikanten Ausmaß im Arbeitsleben benachteiligt, türkischstämmige Migranten – und damit auch viele Musliminnen und Muslime – berichten besonders häufig von individuellen Diskriminierungserfahrungen und besonders verbreitet scheint das Gefühl der Benachteiligung und Ausgrenzung bei den Migranten jüngeren oder mittleren Alters bzw. der zweiten oder dritten Generation zu sein.

4.5 Quantitative Daten zu Diskriminierungsfällen: Beschwerdestatistiken

Statistiken zu diskriminierungsrelevanten Gerichtsverfahren bzw. -urteilen und Diskriminierungsbeschwerden, erhoben von Antidiskriminierungsbüros und ähnlichen Organisationen im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit, stellen eine spezielle Form der quantitativen Datenquelle dar, die sich zwar an der Dimension subjektiver Diskriminierungserfahrungen anlehnt, jedoch (meist) verlässlichere Aussagen über die registrierten Diskriminierungsfälle erlaubt. Da die parallel zu dieser sozialwissenschaftlichen Studie durchgeführte rechtswissenschaftliche Expertise zur Arbeitsmarktdiskriminierung von Musliminnen und Muslimen Fragen der Gerichtsverfahren und -urteile abdeckt, werden im Folgenden lediglich einige kurze Hinweise auf diskriminierungsrelevante Beschwerdedaten präsentiert.

Auch für diese Beschwerde- bzw. Beratungsstatistiken gilt, wie für alle anderen Datenquellen und Erfassungsmethoden: Sie haben spezielle Stärken und Potenziale, können aber nicht den Anspruch erfüllen, ein realistisches Bild über das Ausmaß von Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen in Deutschland zu zeichnen. Diese Statistiken basieren üblicherweise nicht auf dem rein subjektiven Gefühl der Betroffenen, diskriminiert worden zu sein, sondern (auch) auf einer Einschätzung des/der Berater(in), und bieten somit verlässlichere Indikatoren als Ergebnisse von Befragungen zu Diskriminierungserfahrungen. So können diese quantitativen Daten – wenn sie systematisch erhoben werden – Hinweise auf besonders betroffene Gruppen, diskriminierungssensible Lebensbereiche, konkrete Diskriminierungsgründe und andere Aspekte von Ungleichbehandlung liefern.

Allerdings erlauben solche Beratungsstatistiken keine verlässlichen Aussagen über das Ausmaß von Diskriminierung. Dies liegt nicht nur darin begründet, dass die Registrierungssysteme und demzufolge auch die entsprechende Datenlage hierzulande aufgrund der fehlenden flächendeckenden Beratungsinfrastruktur und mangelnder standardisierter Erfassung noch relativ unterentwickelt sind. Zusätzlich zu solchen strukturellen Hürden bleibt die Aussagekraft solcher Beschwerde- bzw. Beratungsstatistiken zu Diskriminierungsfällen aus einem anderen zentralen Grund beschränkt: Viele Betroffene von Diskriminierung wenden sich nicht an solche Beratungsstellen, sei es, weil ihnen der diskriminierende Vorfall selbst nicht bewusst war, oder aus anderen Gründen (zu den Gründen türkischstämmiger Migranten, siehe FRA 2009b: 205). So gaben bei der EU-MIDIS-Befragung 96% der türkischstämmigen Befragten in Deutschland, die in den letzten fünf Jahren Diskriminierung bei der Arbeitssuche erlebt haben, an, diese nirgends gemeldet zu haben (ebd.: 204). Das daraus resultierende extrem hohe Dunkelfeld lässt sich zwar durch verschiedene Maßnahmen (z. B. Schaffung eines niedrigschwelligen Beratungsnetzwerks; Informationskampagnen) verkleinern, jedoch nicht grundlegend beseitigen. Dennoch

gewähren die im Folgenden kurz vorgestellten Beschwerdestatistiken von Antidiskriminierungsstellen wichtige Einblicke in das Phänomen der Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit, die allerdings in ihrer öffentlich zugänglichen Form keine Aussagen über den speziellen Bereich der Arbeitsmarktdiskriminierung erlauben.

Ausgewählte Ergebnisse

In den Beschwerde- bzw. Beratungsstatistiken von öffentlichen und zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsstellen zeigt sich durchgängig, dass Religion als Diskriminierungsgrund eine im Vergleich zur ethnischen Herkunft **quantitativ untergeordnete Rolle** spielt. Bei den Antidiskriminierungsbüros mit Schwerpunkt auf Unterstützung von Migranten und ethnisch-religiösen Minderheiten liegt der Anteil der registrierten Fälle von Diskriminierung aufgrund der Religion zwischen rund 5 und 14% (z. B. ADB Köln). Bei den Beratungsstellen oder -netzwerken, die alle (oder zumindest einen Großteil verschiedener) Diskriminierungsmerkmale abdecken, liegt dieser Anteil an der Gesamtzahl der registrierten Fälle von Diskriminierung deutlich niedriger und schwankt zwischen knapp 4 und 7%.

In Berlin dokumentierte die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) in Kooperation mit einem berlinweiten Netzwerk von spezialisierten Beratungsstellen im Jahr 2009 33 Diskriminierungsfälle, denen das Merkmal der Religion allein oder zusammen mit anderen Merkmalen zugrunde lag (LADS 2010: 38); diese Zahl entspricht etwa 7% aller Merkmalsnennungen und liegt deutlich über den 3,9% des Vorjahres (n = 13). Auch die Beratungsstatistik der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) weist nur wenige Diskriminierungsbeschwerden aufgrund der Religion aus; zwischen August 2006, als das AGG in Kraft getreten ist, und Juli 2010 wurde nur in 3,66% der Fälle Religion als (alleiniges) Diskriminierungsmerkmal registriert (Weltanschauung: 0,35%); ethnische Herkunft wurde in diesem Zeitraum in 16,02% der Fälle als Diskriminierungsgrund genannt. Betrachtet man jedoch die Verteilung der Diskriminierungsgründe innerhalb der Kategorie der **Mehrfachdiskriminierung**, die insgesamt 500 registrierte Fälle umfasst, zeigt sich ein anderes Bild: Der Anteil der Fälle von Diskriminierung, bei denen die Religion der betroffenen Person als einer der Gründe genannt wurde, liegt mit 8,94% (Weltanschauung: 3,87%) deutlich höher – ein Hinweis darauf, dass Diskriminierung aufgrund der Religion relativ oft in **Kombination mit anderen Merkmalen** bzw. Diskriminierungsgründen auftritt. Die ADS-Beratungsstatistiken differenzieren die Fälle von Mehrfachdiskriminierung noch weiter aus: In 7,97% dieser Fälle wurde eine Kombination zwischen ethnischer Herkunft und Religion als Grund für die Diskriminierung dokumentiert; bei weiteren 3,62% wurde die Religionszugehörigkeit in Kombination mit Geschlecht als Diskriminierungsgrund registriert.

Die Beratungsstatistiken zu Diskriminierungsfällen stellen in Deutschland bislang nur sehr eingeschränkt brauchbare Datenquellen zu Fragen der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen dar, was nicht nur an der fehlenden systematischen und bundesweit einheitlichen Dokumentation liegt. Öffentlich zugängliche Statistiken spezifizieren nicht die konkrete Religionszugehörigkeit (z. B. Islam, Buddhismus, Judentum) und erlauben keine Aussagen darüber, wie oft das Merkmal der Religion bei Diskriminierungsfällen in bestimmten Lebensbereichen (z. B. Arbeitsmarkt) registriert wurde. Allerdings deuten die Statistiken darauf hin, dass Religion als alleiniger Diskriminierungsgrund eher selten, in Kombination mit anderen Merkmalen jedoch deutlich häufiger in Erscheinung tritt – eine wichtige Erkenntnis, die auch von anderen Befragungen zu Erfahrungen der Mehrfachdiskriminierung bestätigt wird: Laut Ergebnissen

der EUROBAROMETER-Befragung aus dem Jahr 2008 berichten 57% der Personen, die aufgrund ihrer Religion bzw. Weltanschauung Diskriminierung erlebt haben, dass sie dabei auch noch aus anderen Gründen diskriminiert wurden.³⁷ Dieser Anteil der Personen mit erlebter Mehrfachdiskriminierung liegt in der Gruppe der religiös Diskriminierten deutlich höher als bei den Personen, die sich etwa wegen ihrer ethnischen Herkunft (36%), ihres Geschlechts (49%), ihrer Behinderung (38%) oder des Alters (33%) diskriminiert fühlten (EU-Kommission 2008: 16).

4.6 Befragungen zu Einstellungen gegenüber Muslimen und dem Islam

In der Debatte über Diskriminierung von (muslimischen) Migrantinnen und Migranten wird regelmäßig auf Befragungen zu rassistischen, islamfeindlichen oder antimuslimischen Einstellungen und Ressentiments Bezug genommen, die in der Mehrheitsgesellschaft weitverbreitet zu sein scheinen. Solche mitunter auch repräsentativen Einstellungsdaten können zwar dazu beitragen, das gesellschaftliche Klima gegenüber „dem Islam“ oder „den Muslimen“ abzubilden. Allerdings erlauben sie **keine direkten Rückschlüsse auf Phänomene der Ungleichbehandlung** von Musliminnen und Muslimen – sei es auf dem Arbeitsmarkt oder in anderen Lebensbereichen –, da konkretes Verhalten nicht nur von persönlichen Einstellungen geleitet, sondern noch von vielen anderen Faktoren mitbestimmt ist (z. B. Konformität, ökonomische Motive). Somit lässt sich kein direkter Zusammenhang zwischen negativen Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen und konkretem (diskriminierendem) Verhalten herstellen (vgl. z. B. Heckmann 1992: 125–129).³⁸

Allerdings, so der US-Anthropologe Rubinstein, können sich rassistische, ethnozentrische Einstellungen und diskriminierende Verhaltensweisen durchaus wechselseitig beeinflussen – trotz des fehlenden direkten Kausalzusammenhangs (2006: 97–98). Auch Zick und Küpper wiesen im Rahmen der Untersuchung zur „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit in Europa“ darauf hin, dass solche Einstellungen zwar nicht automatisch verhaltenswirksam würden, dass aber „eine Zustimmung zu islamfeindlichen Einstellungen signifikant mit einer Absicht der Diskriminierung einhergeht“ (Zick/Küpper 2009: 5; vgl. auch Asbrock/Wagner/Christ 2006: 156–175).

Trotz des fehlenden kausalen, direkten Zusammenhangs von individuellen Einstellungen und diskriminierendem Verhalten liefern Befragungen zu Einstellungen gegenüber der Gruppe der muslimischen Personen wertvolle Kontextinformationen für die Analyse von (Arbeitsmarkt-)Diskriminierung gegenüber Musliminnen und Muslimen. Vier Aspekte sind dabei besonders hervorzuheben:

37 Diese Angaben basieren auf der Auswertung der Eurobarometer-Frage „Haben Sie sich in den vergangenen 12 Monaten aufgrund eines oder mehrerer Merkmale auf der folgenden Liste diskriminiert oder belästigt gefühlt?“.

38 Dollase und Koch kommen bei ihrer schriftlichen und streng anonymen Befragung von rund 6.500 Personen unterschiedlicher Berufsgruppen zu dem Ergebnis, dass sich auch solche Befragte, die sich selbst als ausländer- und muslimfeindlich sehen, deutlich gegen Diskriminierung und Gewalt gegen Fremde aussprechen: „Eigentlich wollen sie [die Befragten, Anmerkung von M.P.] nicht viel mit Zugewanderten zu tun haben, aber sie möchten auch nicht, dass Diskriminierung und Gewalt die Ausdrucksformen dieser skeptischen Haltung sind“ (Dollase/Koch 2006: 24).

- (1) Wie in Abschnitt 3.1 kurz dargestellt, kann Diskriminierung von den negativen persönlichen Meinungen gegenüber der jeweiligen Gruppe geprägt sein. Laut des aus der Ökonomie stammenden *taste-for-discrimination*-Ansatzes (Becker 1957) kann ein Arbeitgeber möglicherweise bereit sein, einen „hohen Preis“ für die eigenen Ressentiments zu zahlen, indem er/sie eine bestimmte Person allein auf der Basis dessen Gruppenzugehörigkeit – trotz faktischer Eignung der Person – benachteiligt (z. B. durch Nichteinstellung). Es lässt sich plausibel annehmen, dass die individuelle Diskriminierungsneigung bei solchen Personen, die negative Einstellungen und Vorurteile gegenüber Musliminnen und Muslimen pflegen, größer ist als bei Personen mit einer neutralen oder positiven Haltung. In anderen Worten: Zwar determiniert eine antimuslimische Einstellung nicht die diskriminierende Handlung einer Person, doch steigt dadurch deren **Disposition zur Diskriminierung**.
- (2) Ähnliches gilt für Formen statistischer Diskriminierung (siehe Abschnitt 3.1). Diese basieren auf der Anwendung von Kollektivannahmen gegenüber der potenziell von Diskriminierung betroffenen Gruppe bei der Beurteilung der individuellen Person – unabhängig davon, ob diese Annahmen statistisch belegbar und damit „im Durchschnitt richtig“ sind oder nicht. Da die gesellschaftliche Verbreitung solcher oft **negativ geprägter Kollektivannahmen** über die Gruppe „der Muslime“ sich in den Ergebnissen von Einstellungsbefragungen abzeichnet, können diese Einstellungsbefragungen auch wichtige Kontextinformationen zu statistischer Diskriminierung liefern.
- (3) Interpersonelle Diskriminierung von Menschen muslimischen Glaubens kann auch dann in Erscheinung treten, wenn der diskriminierende Arbeitgeber selbst keine negative Einstellung gegenüber Musliminnen und Muslimen hat, aber Konflikte und **negative Reaktionen bei Dritten**, z. B. in der Belegschaft oder bei den eigenen Kunden, vermutet. Vor diesem Hintergrund bekommt das gesellschaftliche Meinungsklima gegenüber Musliminnen und Muslimen eine potenziell hohe Relevanz – auch für die Tendenz, Menschen, die sichtbar islamischen Glaubens sind, am oder beim Zugang zum Arbeitsmarkt zu benachteiligen: Ist der Arbeitgeber etwa aufgrund des allgemeinen Klimas gegenüber Personen islamischen Glaubens davon überzeugt, dass die Besetzung eines bestimmten Arbeitsplatzes mit einer muslimischen Person zu Konflikten in der Belegschaft oder zu finanziellen Einbußen wegen möglicherweise geringerer Kundenakzeptanz führen könnte, so kann dadurch die Diskriminierungsneigung steigen.
- (4) Für die Analyse des Zusammenhangs von antimuslimischen Einstellungen und Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen ist ferner relevant, dass islamfeindliche oder antimuslimische Einstellungen und Vorurteile „einer geringeren offiziellen Ächtung“ zu unterliegen scheinen als „beispielsweise antisemitische oder rassistische Äußerungen“ (Zick/Küpper 2009: 4). Demzufolge kann die **soziale Kontrolle** zu diskriminierungsfreiem Verhalten gegenüber Musliminnen und Muslimen schwächer ausfallen als gegenüber anderen Minderheitengruppen, da sich die diskriminierende Person einem geringeren moralischen Druck zur Gleichbehandlung ausgesetzt fühlt.

Für Deutschland lässt sich eine umfangreiche Datenlage zu Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft gegenüber Migranten und Minderheiten, basierend auf vielfältigen repräsentativen Befragungen, attestieren (vgl. Leibold 2010)³⁹; allerdings beinhalten bislang nur einige wenige dieser Umfragen auch konkrete Frage-Items zur Einschätzung des Islams bzw. zu persönlichen Meinungen über „die Muslime“. Im Folgenden werden einige dieser Befragungsergebnisse kurz präsentiert.

Ausgewählte Ergebnisse

Eine viel zitierte Datenquelle zu Einstellungen gegenüber Minderheitengruppen in Deutschland ist seit einigen Jahren die Langzeitstudie zu Phänomenen der **Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF)**, in deren Rahmen seit 2002 jährlich unter dem Titel „Deutsche Zustände“ repräsentative Umfrageergebnisse zu Ausländerfeindlichkeit, Rassismus, Islamophobie und anderen Formen der Menschenfeindlichkeit veröffentlicht werden. Trotz eines seit 2006 leicht rückläufigen Trends bewegen sich die Zustimmungswerte zu islamfeindlichen Aussagen immer noch auf hohem Niveau: So stimmte 2009 mehr als ein Fünftel der Befragten der Aussage „eher“ (12,2%) oder „voll und ganz“ (9,2%) zu, dass Muslimen die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden soll.⁴⁰ Rund ein Drittel fühlt sich „durch die vielen Muslime (...) manchmal wie ein Fremder im eigenen Land“ (eher: 15,6%; voll und ganz: 16,6%). Noch deutlich höhere Zustimmungswerte erzielen Aussagen, die auf die Inkompatibilität des Islams mit der „westlichen Welt“ abzielen (Tab. 6).

Tab. 6: Islamophobe Einstellungen anhand ausgewählter Items im GMF-Survey 2005 und 2007

Zustimmungsgrad: Ich stimme [...] zu	Überhaupt nicht	Eher nicht	Eher	Voll und ganz
„Der Islam passt durchaus in unsere westliche Welt“ (2007)*	19,2	41,9	27,3	11,1
„Islamische und westeuropäische Wertvorstellungen lassen sich miteinander vereinbaren“ (2007)*	19,7	40,8	29,8	9,6
„Die muslimische Kultur passt durchaus in unsere westliche Welt“ (2005)**	23,6	50,6	20,3	5,6

Quelle: *Leibold/Kühnel 2008: 102; **Leibold/Kühnel 2006: 142

In dem GMF-Survey 2005 wurden zusätzliche Fragen gestellt, die auf eine Verhaltensintention der Befragten gegenüber Musliminnen und Muslimen abzielt. Eines dieser Items enthält einen zumindest indirekten Bezug zum Arbeitsleben: Lediglich rund 30% der Befragten gaben an, dass sie (eher) kein Problem damit hätten, „ihr Kind auch in einer Schule anzumelden, in der eine moslemische Frau mit Kopftuch unterrichtet“ (Leibold/Kühnel 2006: 144); der Rest lehnte diese völlig oder eher ab. Bei einer repräsentativen GMF-Umfrage, die mit einer ähnlichen Fragenbatterie Ende 2008 in acht europäischen Ländern durchgeführt wurde, stimmten mehr als drei Viertel der deutschen Befragten der Aussage voll

39 Methodisch sind solche Befragungen relativ einfach zu realisieren; bei der Auswertung ist insbesondere auf mögliche Verzerrungen durch Faktoren wie etwa der sozialen Erwünschtheit zu achten.

40 Im Rahmen der zwischen 2002 und 2005 durchgeführten Studie „Islambilder in der multikulturellen Bevölkerung“ wurde dieses Item ebenfalls verwendet; allerdings fand die Befragung – anders als bei der GMF-Befragung – hier postalisch (N = ca. 6.500) und damit anonymer statt und differenzierte nach verschiedenen Berufsgruppen. Die Zustimmungswerte für das Item „Muslimen soll die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden“ lagen bei den befragten Angestellten und Arbeitern rund doppelt so hoch wie bei der repräsentativen GMF-Befragung der allgemeinen Bevölkerung (Dollase 2006: 283). Insgesamt ist das Image des Islam in allen Berufsgruppen „mit den Begriffen ‚gottesfürchtig‘, ‚streng gläubig‘, ‚familienorientiert‘, ‚intolerant‘ und ‚konservativ‘ am besten beschrieben“ (Dollase et al. [o. Jg.]: 373).

und ganz oder eher zu, dass die „muslimischen Ansichten über Frauen (...) unseren Werten [widersprechen]“ (Zick/Küpper 2009: 3).

Laut der 2010 veröffentlichten Studie „Wertewelten von Deutschen und Migranten“ der beiden Meinungsforschungsinstitute **INFO** (Berlin) und **Liljeberg Research International** (Antalya), für die rund 2.100 Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland befragt wurden, sind 18% der Deutschen ohne Migrationshintergrund der Meinung, dass die islamische Religion eine Bedrohung für die deutsche Kultur darstellt; Aussiedler aus der ehemaligen Sowjetunion stimmten dieser Aussage sogar zu 24% zu. Bei der **ARD-Deutschlandtrend-Befragung** (Infratest dimap) von 1.000 Erwachsenen äußerten 36% der Befragten im Dezember 2009 große und 39% ein wenig Sorgen, „dass sich der Islam in unserer Gesellschaft stark ausbreitet“. ⁴¹ Auch zwei **Allensbach-Umfragen** aus dem Jahr 2004 unterstreichen deutlich das weitverbreitete Negativbild des Islams in Deutschland: 93% der Befragten assoziierten den Islam zuallererst mit „Unterdrückung von Frauen“ und 83% mit „Terror“, nur 6% finden den Islam „sympathisch“ (Noelle 2004: 5). Eine weitere Allensbach-Umfrage nur wenige Monate später ergab, dass die Mehrheit von 55% eine friedliche Koexistenz von christlichem und islamischem Glauben wegen der großen Differenzen zwischen den beiden Religionen nicht für möglich hält: Es werde daher, so die Befragten, „immer wieder zu schweren Konflikten kommen“ (Köcher 2004: 5). Laut einer internationalen Meinungsumfrage im Rahmen des **Pew Global Attitudes Project** aus dem Jahr 2006 sind 70% der Befragten in Deutschland – und damit deutlich mehr als in allen anderen beteiligten Ländern – der Meinung, dass es immer wieder Konflikte gibt, wenn man als gläubiger Muslim in einer modernen Gesellschaft lebt. ⁴² Eine weitere internationale Umfrage zu interreligiösen Beziehungen, durchgeführt 2009 vom US-amerikanischen Meinungsforschungsinstitut **Gallup**, hat auch die Haltung der deutschen Mehrheitsbevölkerung zum islamischen Kopftuch abgefragt; die Ergebnisse zeigen teils weitverbreitete negative Assoziationen mit dem Tragen eines Kopftuches. So assoziieren 44% der deutschen (nicht muslimischen) Befragten das Kopftuch mit Fanatismus und 60% mit Unterdrückung; 16% sprachen sogar von einer Bedrohung für die europäische Kultur durch das Kopftuch (Gallup 2009: 36–37).

Zwar enthalten diese exemplarisch ausgewählten Umfragen zu Einstellungen gegenüber „den Muslimen“ bzw. dem Islam weder direkte Bezüge zum Arbeitsleben ⁴³ noch zu Diskriminierungsabsichten gegenüber muslimischen Personen, doch lässt sich daraus ein bestimmtes Klima gegenüber Musliminnen und Muslimen ablesen ⁴⁴, das vor der Arbeitswelt nicht haltmacht und auch von vielen muslimischen Menschen wahrgenommen wird. ⁴⁵ Geprägt ist dieses Meinungsbild u. a. von weitverbreiteten Vorstellungen der Rückständigkeit und einer angeblichen „Unvereinbarkeit des Islams mit der westlichen Wertegemeinschaft“ (Seidel 2008: 255). Außerdem sind die teils hohen Zustimmungswerte

41 <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/73659/umfrage/sorgen-wegen-ausbreitung-des-islam-in-deutschland/>

42 <http://pewglobal.org/2006/06/22/the-great-divide-how-westerners-and-muslims-view-each-other/>

43 Umfrageergebnisse, die sich auf den Arbeitsmarktzugang von Migranten bzw. Nichtdeutschen beziehen, liegen vereinzelt vor, werden hier aber aufgrund deren fehlenden Fokussierung auf Muslime nicht näher ausgeführt. Ein Beispiel: Die Befragung der beiden Meinungsforschungsinstitute INFO und Liljeberg (2010) kommt zu dem Ergebnis, dass rund 17% der deutschen Befragten der Meinung sind, dass Deutsche bei der Einstellung in Unternehmen gegenüber Migranten bevorzugt werden sollen.

44 Auch die Ergebnisse der von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebenen Sinus-Milieu-Studie „Diskriminierung im Alltag“ weisen auf ein „allgegenwärtiges Negativimage des Islams“ hin (ADS 2008: 134).

45 Solche Meinungsbilder schlagen sich auch in den Wahrnehmungen von Musliminnen und Muslimen nieder. Laut der Studie „Muslime in Deutschland“ (Brettfeld/Wetzels 2007: 198) stimmten 45% der befragten Muslime und Musliminnen der Aussage völlig (13,7%) oder eher (31,3%) zu, dass die Deutschen Muslime ablehnen.

te bei solchen Umfragen auch als ein Hinweis auf generalisierende, undifferenzierte und damit entindividualisierende Kollektivannahmen über den „Islam“ oder „die Muslime“ zu interpretieren. Wie sich dieses Klima und das öffentliche Islambild entwickelt und verändert haben und welche Faktoren (z. B. Medien, politischer Diskurs) dabei eine maßgebliche Rolle spielen, kann an dieser Stelle nicht ausgeführt werden (vgl. dazu aus journalistischer Sicht: Seidel 2008). Hingewiesen sei jedoch auf die Untersuchungen und Studien zu der überwiegend negativ konnotierten Darstellung des Islams und „der Muslime“ in der **medialen Berichterstattung** (z. B. Halm/Liakova/Yeztik 2006; Hafez 2010; Wagner 2010) und zu islamfeindlichen, teils hetzerischen Inhalten im Internet (vgl. z. B. Schiffer 2010; Shooman 2008).

Als Kontextdaten und Hintergrundinformationen sind Umfrageergebnisse, die einen Eindruck vom gesellschaftlichen Klima gegenüber Musliminnen und Muslimen bzw. dem Islam vermitteln, für die Analyse von Diskriminierung von muslimischen Personen von hoher Relevanz: Arbeitgeber mit solchen negativen Einstellungen diskriminieren nicht automatisch, doch ist bei diesen eine tendenziell höhere Neigung zu Negativbeurteilungen und (infolgedessen) zu benachteiligender Behandlung von Muslimen und Musliminnen zu erwarten. Plausibel ist auch, dass Arbeitgeber, die selbst keine antimuslimischen Ressentiments haben, vor dem Hintergrund des allgemeinen gesellschaftlichen Klimas vor einer Einstellung eines/einer muslimischen Bewerber(in) zurückschrecken, um antizipierten Konflikten innerhalb der Belegschaft und negativen Kundenreaktionen vorzubeugen.

4.7 Qualitative Interviews mit Gatekeepern

Die bisher präsentierten empirischen Erkenntnisse zur (Arbeitsmarkt-)Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen stammen alle aus dem Bereich der quantitativen Forschung und Statistik. Diese Daten können allgemein ein mehr oder weniger hohes Maß an Reliabilität vorweisen, sind aber – abgesehen von den Testingstudien – methodisch kaum geeignet, valide Einblicke in die komplexen Phänomene von Diskriminierung zu liefern. Gerade darin liegt die zentrale Stärke von **qualitativen Forschungsmethoden**, die lebensweltliche Praktiken der Diskriminierung auf der Mikroebene unmittelbarer untersuchen können als statistische oder andere quantitative Methoden. Qualitative Forschung zu Fragen der Arbeitsmarktdiskriminierung kann entweder bei den Betroffenen selbst ansetzen und deren subjektive Diskriminierungserfahrungen analysieren oder aber die Handlungs- und Entscheidungspraktiken von potenziell diskriminierenden Akteuren, insbesondere Personalverantwortlichen in Unternehmen („Gatekeeper“), untersuchen. Beide Ansätze generieren zwar keine repräsentativen Erkenntnisse, doch können dadurch wertvolle qualitative Einblicke in Motive und Ursachen der Gatekeeper und subjektive Wahrnehmungen der Betroffenen erlangt werden, die für ein besseres Verständnis von interpersoneller Diskriminierung unabdingbar sind.

Der folgende Abschnitt konzentriert sich zunächst auf qualitative Interviews mit Gatekeepern des Arbeitsmarktes, bevor Abschnitt 3.8 den Blick auf qualitative Interviews mit (muslimischen) Migrantinnen und Migranten richtet.

Ausgewählte Ergebnisse

Qualitative **Befragungen von Gatekeepern** des Arbeitsmarktes zu ihren (potenziell diskri-

minierenden) Einstellungs- bzw. Selektionsverfahren und anderen relevanten personalpolitischen Praktiken wurden in Deutschland bislang nur sehr wenige durchgeführt. Besonders hervorzuheben ist das empirische Forschungsprojekt „Prozesse der Integration und Ausgrenzung“, in dem ein Forschungsteam der **Universität Oldenburg** Diskriminierungs- und Integrationsprozesse u. a. im Bereich des Arbeitsmarktes mit einem Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden untersuchte (Gestring/Janßen/Polat 2006). Im Zentrum der Studie standen türkischstämmige Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation. Im Rahmen des Projekts wurden auch 22 Gatekeeper zu ihren Rekrutierungsstrategien interviewt, von denen 19 alleine über Vergabe bzw. Vermittlung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen entscheiden (ebd.: 157).⁴⁶ Zentrales Ergebnis der qualitativen Befragung war, dass „nahezu alle Gatekeeper ihre Handlungsspielräume zuungunsten einer Teilgruppe türkischer Migranten und Migrantinnen nutzen“ (ebd.: 162). Gestring et al. betonen dabei, dass aufgrund der großen Handlungsspielräume der Gatekeeper die Chancen türkischer Migranten auf einen Arbeitsplatz „in hohem Maße“ von den jeweiligen Einstellungen und Bildern über türkische Migranten in den Köpfen der befragten Gatekeeper abhängen – unabhängig davon, ob es sich bei dem Rekrutierungsverfahren um ein standardisiertes Verfahren handelt oder nicht (ebd.: 161).

Im Zuge der qualitativen Interviews mit den Gatekeepern äußerten viele der Befragten ein **negativ konnotiertes Bild** von türkischen Migranten, das zu einer Barriere bei der Bewerbung um eine Arbeitsstelle werden kann. Dabei werden türkischstämmigen Personen teilweise mangelnde Arbeitsmoral, Unzuverlässigkeit und fehlendes Interesse an Weiterbildung unterstellt. Teils wird auch argumentiert, dass türkische Beschäftigte – mit ihrer „südländische(n) Mentalität“ – Probleme hätten, sich im Betrieb anzupassen (ebd.: 162–163). Das Forscherteam fand bei den Interviews auch geschlechtsspezifische Argumentations- und Legitimationsmuster:

Lediglich vier der befragten Gatekeeper sehen keine wesentlichen Unterschiede zwischen türkischstämmigen und anderen **Männern**. Meist werden jenen negative Eigenschaften kollektiv zugeschrieben, wie etwa schwache Deutschkenntnisse und geringe Qualifikationen, mangelhaftes Verantwortungsbewusstsein, fehlende Teamfähigkeit, überhöhter Stolz, „machohaftes Auftreten“ und Selbstüberschätzung. Für Tätigkeiten als Verkäufer mangle es ihnen an der nötigen „professionelle(n) Demut“, so einer der Befragten (ebd.: 164). Gerade **junge türkische Bewerber** haben in einigen Dienstleistungsunternehmen kaum Chancen auf einen Job. Einige der befragten Unternehmen lehnen eine Einstellung von türkischen Männern auch deshalb ab, weil sie diesen ein „aggressives Interesse“ an Kolleginnen unterstellen (ebd.: 166).

12 der 19 Gatekeeper, die allein über die Rekrutierung entscheiden, lehnen es entweder explizit ab, türkischstämmige Frauen mit **Kopftuch** einzustellen, oder stehen einer solchen Einstellung zumindest sehr skeptisch gegenüber. Diese Haltung findet sich überwiegend bei den Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich und wird entweder mit den erwarteten negativen Kundenreaktionen oder mit der zugeschriebenen Rückständigkeit und dem mangelnden Integrationswillen von Kopftuch tragenden Frauen begründet. Dieses Argumentationsmuster wird auch von den Erfahrungen aller interviewten Arbeits-

46 Dieses Sample bestand aus 19 Personen, die in 18 verschiedenen Betrieben tätig sind (je fünf aus dem Wirtschaftszweig der Industrie und des Handels, sechs aus dem Dienstleistungsbereich) sowie vier MitarbeiterInnen des Arbeitsamts und einem Vertreter der Handwerkskammer.

vermittler aus dem Arbeitsamt und von Zeitarbeitsfirmen bestätigt: Das Kopftuch ist ein „Vermittlungshindernis“ (ebd.: 163). Die negative Haltung gegenüber Frauen mit Kopftuch wirkt sich auch auf die Einstellungspraxis aus. Abgesehen von einem Reinigungsunternehmen stellt kein einziger Betrieb im Dienstleistungsbereich Kopftuchträgerinnen ein, wobei mit den erwarteten ökonomischen Folgen argumentiert wird. Das Kopftuch gilt dabei oft als „befremdliches Symbol kultureller Andersartigkeit, das die Gatekeeper ihren Kunden nicht zumuten möchten“ (ebd.: 165) – wenngleich eine Mehrzahl der Interviewten selbst keine negativen Haltungen gegenüber Kopftuchträgerinnen an den Tag legt.

Die Meinungen zu türkischstämmigen Bewerberinnen ohne Kopftuch fallen weniger einhellig aus. Während knapp ein Drittel der 19 Gatekeeper entweder keinen Unterschied zwischen türkischen und anderen **Frauen** macht oder gar eine besonders positive Haltung gegenüber Türkinnen hat („zuverlässig“, „Freude an der Arbeit“), schreiben ihnen einige der Befragten eher negative Eigenschaften zu, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Diese hängen teilweise mit der Vorstellung zusammen, dass türkische Frauen eher familienorientiert seien und sich ihre Lebensplanung stärker auf Mutterschaft ausrichte. Zwei der befragten Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich gaben explizit an, keine türkischen Frauen – ob mit oder ohne Kopftuch – einzustellen; in einem befragten Unternehmen werden türkische Frauen eingestellt, die „einen niedrigeren Lohn als deutsche Frauen akzeptieren“ (ebd.: 164).

Zusammenfassend unterscheidet die Studie drei **Hauptmotive** der Diskriminierung (ebd.: 165–166):

I Antizipierte ökonomische Folgewirkungen: Insbesondere die befragten Dienstleistungsunternehmen befürchten negative Kundenreaktionen und daraus resultierende ökonomische Nachteile durch die Einstellung türkischstämmiger Personen. Dieses Argument wurde insbesondere gegen die Einstellung von Kopftuchträgerinnen angeführt.

I Antizipierte soziale Konflikte im Betrieb: Einige Gatekeeper sprachen sich gegen die Einstellung türkischer Personen aus, um antizipierte Auseinandersetzungen zwischen deutschen und türkischen Beschäftigten und damit eine Störung des Betriebsablaufes zu vermeiden.⁴⁷

I Persönliche Haltung der Gatekeeper gegenüber türkischen Migranten: In einigen Fällen begründeten die Befragten ihre diskriminierende Nichteinstellung von türkischen Personen mit ihren persönlichen Antipathien oder nationalistischen Haltungen; ein befragtes Unternehmen sprach etwa von seiner „Pflicht“, deutsche gegenüber türkischen Bewerber/-innen bei der Rekrutierung zu bevorzugen.

Die Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) veröffentlichte 2008 eine Broschüre mit dem Titel „**Mit Kopftuch außen vor?**“ (LADS 2008). Die LADS befasst sich darin auf der Basis überwiegend qualitativ-explorativer Befragungen und Erfahrungen aus der eigenen Beratungstätigkeit mit der speziellen Situation von

⁴⁷ Ob diese Annahmen der befürchteten Folgen – seien es ökonomische Einbußen wegen negativer Kundenreaktionen oder soziale Konflikte im Betrieb – auf schlechten Erfahrungen der Gatekeeper basieren oder nur vermutet werden, ist dabei nicht zu klären. Für die einzelnen türkischen BewerberInnen, die mit diesen diskriminierenden Rekrutierungspraktiken konfrontiert sind, ist dies aber auch irrelevant (siehe z. B. Abschnitt 3.1 zu statistischer Diskriminierung).

Kopftuch tragenden muslimischen Frauen. In der Broschüre wird u. a. von einer Anfrage bei zwei größeren privaten Unternehmen berichtet, eines davon im Gastronomiebereich und eine Lebensmittelkette: Das Gastro-Unternehmen wies zwar auf den hohen Anteil von Migrantinnen in der Belegschaft hin, betonte aber, dass ein Kopftuch im Restaurantbereich „schlichtweg unpraktisch sei“: Dafür sei es am Arbeitsplatz zu warm „und zudem umfasse die Arbeit auch den Verkauf im Servicebereich“. Offenbar, so resümiert die LADS, schließen sich in diesem Unternehmen das Tragen eines muslimischen Kopftuches und eine Tätigkeit im Servicebereich aus (ebd.: 11). Die Anfrage bei dem Lebensmittelunternehmen ergab, dass dort „muslimische Frauen mit Kopftuch grundsätzlich nicht eingestellt würden“ (ebd.).

Da systematische qualitative Analysen zu potenziell diskriminierenden Rekrutierungsverfahren von Gatekeepern in Deutschland ein noch sehr unterentwickeltes Forschungsfeld sind, werden im Folgenden auch ausgewählte Ergebnisse einer Studie, die zwischen 2004 und 2006 in der deutschsprachigen Schweiz durchgeführt wurde, präsentiert. Wenn gleich sich die **Untersuchung „Lehrlingsselektion in KMU“** (Imdorf 2008) speziell auf die Auswahl von Auszubildenden bezieht, bestätigen die Ergebnisse viele der oben beschriebenen Erkenntnisse zu diskriminierenden Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland. Bei den leitfadengestützten Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen in 81 kleinen und mittleren Unternehmen aus verschiedensten Branchen zeigten sich teils starke Vorbehalte speziell gegenüber jungen Menschen, deren Eltern aus Nicht-EU-Staaten, insbesondere der Türkei und Ex-Jugoslawien, eingereist sind (Imdorf 2008: 134).

Als häufigste Legitimation für die Nichteinstellung von ausländischen Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen wird deren „verminderte schulische und insbesondere sprachliche Leistungsfähigkeit“ angeführt, wenngleich es sich bei diesem Argument „oftmals um in sich nicht sehr schlüssige Rechtfertigungen“ handelt, die „vielfach einer erfahrungsbasierten Stützung entbehren“ (ebd.: 135) und eher auf allgemeinen, nicht einzelfallbezogenen Annahmen der Gatekeeper beruhen (*statistische Diskriminierung*). Anders als bei der Studie der Oldenburger Forscher findet Imdorf nur relativ wenige Fälle von Diskriminierung aufgrund antizipierter negativer Kundenreaktionen; lediglich vereinzelt wurde auf die vermutete fehlende Kundenakzeptanz gegenüber Beschäftigten mit Kopftuch hingewiesen (so etwa eine Befragte aus einem Reisebüro). In einigen Fällen fand Imdorf auch offene, ausländerfeindliche Abneigungen der Gatekeeper, die türkische Bewerber schlichtweg wegen deren Nationalität nicht berücksichtigten. Deutlich häufiger wiesen die befragten Gatekeeper aber auf das Selektionskalkül der **Vermeidung von Konflikten im Unternehmen** hin, wobei Konfliktpotenziale teils zwischen verschiedenen Nationalitätengruppen, teils zwischen schweizerischen und ausländischen Beschäftigten vermutet wurden. In vielen Fällen scheint es sich dabei eher um „imaginierte als reale Konflikte [zu handeln], die in die Zukunft projiziert die betriebliche Produktivität zu bedrohen scheinen und damit selektionsrelevant werden“ (ebd.: 140). Begründet wurden diese Annahmen irrational „aus dem Bauch“ heraus, oder es wurde auf schlechte Erfahrungen anderer Betriebe verwiesen; eigene negative Erfahrungen mit Migrant*innen waren bei den befragten Unternehmen hingegen sehr selten (vgl. Berthoud 2010: 67).

2008 veröffentlichte eine Gruppe von Sozialwissenschaftlern die Ergebnisse einer Studie zu den speziellen Problemen und Potenzialen von **Migrantinnen am Arbeitsmarkt** (Färber et al. 2008). Als ein methodischer Bestandteil der Datenerhebung wurden 27 Akteure des regionalen Arbeitsmarktes in den großstädtischen Regionen Bayerns und Brandenburgs in

qualitativen Interviews befragt. Auch hier zeigte sich, dass Frauen mit einem islamischen Kopftuch „sehr selten eingestellt“ werden⁴⁸: „Wer ein Kopftuch trägt, hat momentan absolute Probleme“ (ebd.: 104). Aus Sicht der Forschergruppe sind „Afrikanerinnen und Afrikaner, Türkinnen und Türken sowie Muslime“ besonders von rassistischer Diskriminierung betroffen. Ein Interviewpartner wies dabei auf die besonders schwierige Lage von „Araberrinnen, insbesondere wenn diese ein Kopftuch tragen“, hin: „Aus unserer Praxiserfahrung besteht für kopftuchtragende Frauen die einzige Chance auf eine Stelle im Gemüseladen“ (ebd.: 104–105). Die qualitativen Forschungsergebnisse zeigen auch eine Verflechtung von ethnisch-religiösen Merkmalen mit **Gender-Aspekten**, die über das Kopftuch hinausgehen: So werden Migrantinnen eine besondere „Familienorientierung“ und „besonders hohe[.] Ausfallzeiten wegen vielen Kindern“ unterstellt (ebd.: 105). Ein in der empirischen Forschung zur Benachteiligung von Musliminnen (und Muslimen) seltener Befund weist ebenfalls auf **intersektionale Diskriminierung** hin: Die Sektoren der Kranken- und Altenpflege und der Kinderbetreuung, alles Bereiche, die durch eine hohe Zahl von „typischen Frauenberufe[n]“ geprägt sind, sind oft in der Hand kirchlicher Träger, in denen nicht christliche Bewerberinnen oft schlechte Zugangschancen haben. Eine interviewte Person formulierte es wie folgt:

■ *„In Bayern wurde jungen Türkinnen lange von einer Ausbildung als Erzieherinnen abgeraten, da die Träger meistens kirchlich sind und der Zugang zu Stellen für Muslime nicht möglich ist. Heute wundert man sich, dass nicht genügend qualifizierte Kräfte da sind“* (ebd.: 104).

Diese qualitativen Studien zum Rekrutierungsverhalten von Gatekeepern gegenüber Migrantinnen und Migrantinnen illustrieren mögliche Motive und Argumentationsmuster, die bei der Auswahl von BewerberInnen handlungsleitend werden (können). Die Ergebnisse sind zwar in keinster Weise repräsentativ und lassen auch keine Rückschlüsse auf das Ausmaß von Diskriminierung, geschweige denn von religionspezifischen Formen der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen zu, doch zeichnen sich dabei wichtige Einblicke in das Phänomen der Diskriminierung von muslimischen Migrantinnen und Migrantinnen ab:

■ Viele Unternehmen, insbesondere im Dienstleistungsbereich, scheinen eine sehr ablehnende bzw. skeptische Haltung gegenüber muslimischen Frauen mit Kopftuch an den Tag zu legen, die sich auch in deren Rekrutierungspraxis manifestiert und damit den Zugang dieser Frauen zum Arbeitsmarkt enorm erschwert.

■ Die Gründe für interpersonelle Diskriminierung von türkischstämmigen Migrantinnen und Migrantinnen beim Zugang zum Arbeitsmarkt – über andere Gruppen kann wenig ausgesagt werden – sind vielfältig. Sie reichen, wie in der Klassifizierung von direkter Diskriminierung in Abschnitt 3.1 beschrieben, von ausländerfeindlichen Ressentiments der Gatekeeper bis hin zu ökonomischen Motiven (z. B. Vermeidung antizipierter Konflikte, antizipierte Kundenpräferenzen, Einstellung nur zu schlechteren Konditionen).

■ Das negative Bild von türkischen Migrantinnen, das bei der Rekrutierung handlungsleitend wird, d. h. zu Diskriminierung führen kann, weist deutliche Überlappungen mit den in

48 Für diese Studie wurden auch 25 Migrantinnen aus verschiedenen Herkunftsländern befragt (19 Einzelinterviews, ein Gruppeninterview): Etwas mehr als die Hälfte gab an, auf dem Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt diskriminiert worden zu sein (ebd.: 190). Fast alle muslimischen Befragten sind der Meinung, dass Frauen mit Kopftuch diskriminiert werden, obwohl den meisten von ihnen eine solche Erfahrung erspart geblieben ist, da sie selbst kein Kopftuch tragen (ebd.: 196–198).

Abschnitt 4.6 beschriebenen Einstellungen der Mehrheitsbevölkerung gegenüber Musliminnen und Muslimen und dem Islam auf. Verbreitete Stereotype, wie etwa die vermeintlich starke Familienorientierung (der Musliminnen), die (machohaft) Dominanz muslimischer Männer, die Unterdrückung der Frau und die tendenzielle Intoleranz des Islams, finden sich mehr oder weniger direkt in den Argumentationslinien vieler Gatekeeper wieder. Auch die Vorstellung der Andersartigkeit und Inkompatibilität der Musliminnen und Muslime und ihrer Religion mit der deutschen bzw. westlichen Kultur taucht in den Argumenten vieler Gatekeeper auf.

4.8 Qualitative Interviews mit Betroffenen

Qualitative Interviews mit von Diskriminierung betroffenen Personen – sei es in Form von offenen oder leitfadengestützten Einzelinterviews oder systematischen (Fokus-)Gruppen-diskussionen – haben als Forschungsmethode der Diskriminierungsforschung ähnliche Stärken und Schwächen wie die beschriebenen Interviews mit Gatekeepern bzw. potenziell diskriminierenden Akteuren: Sie generieren zwar keine repräsentativen, dafür aber umso validere Einblicke in die – subjektiv wahrgenommenen – Mechanismen von Ungleichbehandlung. In dieser Form der qualitativen Forschung steht üblicherweise die Gruppe derer im Mittelpunkt des Interesses, die selbst Diskriminierung erlebt haben; daneben finden sich vereinzelt auch Befragungen von Personen, die als ExpertInnen etwa im Bereich der Arbeitsmarktintegration über allgemeine Diskriminierungstendenzen berichten. Beide Personengruppen können mit ihren persönlichen Erfahrungen zu einem besseren Verständnis der komplexen Mechanismen benachteiligender Behandlung im Arbeitsleben beitragen.

Ausgewählte Ergebnisse

Im Auftrag der **Europäischen Stelle zur Beobachtung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus** (EUMC), der Vorgängerbehörde der heutigen EU-Grundrechteagentur (FRA), wurden zwischen August 2005 und Januar 2006 58 meist junge Muslime und Musliminnen aus zehn EU-Ländern, darunter auch Deutschland, zu ihren persönlichen Wahrnehmungen von Islamfeindlichkeit und Diskriminierung sowie zur Frage der Integration und zu Zugehörigkeitsgefühlen interviewt.⁴⁹ Die meisten Befragten zeigten sich überzeugt, dass Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft und/oder wegen der islamischen Religion (auch) im Bereich des Arbeitslebens – sowohl bei der Rekrutierung als auch am Arbeitsplatz selbst – ein reales Problem darstellt (EUMC 2006: 58). So würde nach Ansicht der Befragten ein **muslimischer Name** bei der Bewerbung um eine Stelle ein erhöhtes Risiko, abgelehnt zu werden, bedeuten. In einigen Fällen wurde auch berichtet, dass Zeitarbeitsfirmen gebeten wurden, keine muslimischen Arbeiter zu schicken. Ein junger Muslim aus Deutschland berichtete davon, dass er bei der Arbeitssuche nach dem Studium zunächst keine einzige Einladung zu einem Bewerbungsgespräch bekommen habe, erst als er seinen Lebenslauf geändert hatte, indem er die Angaben zu seiner ehrenamtlichen Tätigkeit bei einer muslimischen Jugendorganisation umgewandelt hat in „Tätigkeit bei einer Migrantenorganisation“, wurde er zu mehreren Bewerbungsgesprächen eingeladen (ebd.: 59). Ein besonderes Maß an unmittelbarer und teils offen geäußelter Diskriminierung erleben in den meisten Ländern **Musliminnen mit Kopftuch**. Auf einen besonderen Aspekt hinsicht-

⁴⁹ Die persönlichen Befragungen fanden entweder in Form von Einzelinterviews oder Fokusgruppen-gesprächen statt. Die Befragten waren alle in Moscheengemeinden, politischen Institutionen, Jugendgruppen oder anderen Antirassismus- oder Menschenrechtsorganisationen engagiert (EUMC 2006: 7).

lich der Einstellung von muslimischen Frauen (auch ohne Kopftuch) weist die folgende Aussage einer Muslimin aus Deutschland hin:

! „In Jobs, die einen Austausch mit der Öffentlichkeit einschließen, findet man nicht viele Frauen, die ein Kopftuch tragen. So was findet man in Deutschland nicht, das funktioniert hier nicht (...). Heutzutage werden muslimische Frauen nicht so einfach eingestellt, weil die Leute denken, dass die vielleicht eines Tages auftauchen und anfangen, ein Kopftuch zu tragen. Also selbst wenn sie kein Kopftuch aufhaben, sind sie mit Diskriminierung konfrontiert, weil sie möglicherweise eines Tages mit Kopftuch zur Arbeit kommen“ (ebd.)

Das Tragen eines Kopftuchs wird auch in anderen qualitativen Studien als Grund für Ungleichbehandlung im Arbeitsleben genannt. In der in Abschnitt 4.4 beschriebenen Städtestudie des **Open Society Institute** zur Situation von Musliminnen und Muslimen in Berlin werden Aussagen von Fokusgruppenteilnehmerinnen und -teilnehmern präsentiert, die dies unterstreichen. Eine junge Muslimin äußerte, dass Arbeitgeber Bewerberinnen mit Kopftuch für „Versager“ halten und deshalb ablehnen würden:

! „Ich hatte mich oft für eine Ausbildung beworben vor dem Abitur, da kamen immer so komische Ausreden. Eine Freundin ohne Kopftuch mit schlechteren Noten wurde aber an einer Stelle genommen, für die ich mich beworben habe und abgelehnt wurde“.

Weiter führt die Muslimin aus, dass ihre Schwägerin eine Stelle als medizinisch-technische Assistentin wegen ihres Kopftuchs nicht bekommen hätte; man hätte ihr mitgeteilt,

! „sie soll das Kopftuch ausziehen, weil der Arzt zwar nichts dagegen hatte, aber er meinte die Kundschaft würde dann denken, er hätte eine Putzfrau zum Röntgen eingestellt“ (OSI 2010a: 92).

Auch am Arbeitsplatz selbst wird von Benachteiligung wegen des Kopftuches berichtet. Eine junge Muslimin mit Kopftuch, die ein Praktikum bei der örtlichen Polizei gemacht hatte, berichtet, dass sie während der gesamten Zeit nur im Büro saß und Verwaltungsaufgaben bekam, während eine andere Praktikantin ohne Kopftuch stark in den Arbeitsalltag der Polizisten eingebunden war und auch auf Streife dabei sein durfte (ebd.).

Solche persönlichen Erfahrungen werden von Praktikern der Arbeitsmarktintegration bestätigt. Auf einem OSI-Runden Tisch in Hamburg im Juni 2009 bestätigte ein Arbeitsmarktexperte „eine Absagequote von 99% für Frauen mit Kopftuch, allerdings würden stets andere Begründungen genannt“ (OSI 2010b: 117). Ähnlich äußerte sich ein Fokusgruppenteilnehmer in Berlin, der Migranten in Berlin bei der Suche nach Ausbildungs- und Praktikumsplätzen unterstützt: Mit Kopftuch seien die muslimischen Frauen und Mädchen chancenlos und seien daher „dazu gezwungen (...), das Tuch abzulegen, um einen richtigen Arbeitsplatz zu finden“ (OSI 2010a: 92). Aus Sicht einiger muslimischer Fokusgruppenteilnehmerinnen gelte diese Form der Diskriminierung insbesondere für höher qualifizierte Arbeitsstellen (ebd.: 102), was dann dazu führt, dass – so eine muslimische Befragte – diese dann „zum größten Teil“ als Hausfrauen oder für türkische Arbeitgeber arbeiten (ebd.). Die Integrationsexpertin Barbara John, die im Rahmen der Berliner OSI-Studie interviewt wurde, wies auf die negativen Auswirkungen des **Berliner Neutralitätsgesetzes** hin. Wenngleich dieses Gesetz das Kopftuch (und andere religiöse Symbole) nur in Teilen des öffentlichen Diensts verbietet, wirke es sich indirekt auch auf die Einstellungspraktiken im privatwirtschaftlichen Bereich aus,

wo „mehr und mehr Arbeitgeber dem Beispiel der öffentlichen Verwaltung folgen und es ablehnen, Frauen zu beschäftigen, die ein Kopftuch tragen“ (ebd.: 93).

Im Jahr 2010 legte der Erziehungswissenschaftler Toprak die Ergebnisse seiner qualitativen Befragung von muslimischen Männern und Frauen zu ihren persönlichen Sichtweisen und Erfahrungen, u. a. auch zu Fragen der Diskriminierung, vor. Für diesen „Milieubericht“ mit dem Titel „**Integrationsunwillige Muslime?**“ wurden insgesamt 124 muslimische Personen zwischen 15 und 74 Jahren mit Wurzeln in der Türkei oder arabischen Ländern entweder einzeln oder in Gruppen interviewt. Diskriminierung am Arbeitsplatz wird dabei, neben dem Bereich der Schule und der Wohnungssuche, besonders häufig angesprochen, allerdings wird primär auf *ethnische* Ungleichbehandlung abgezielt; eine wesentliche Ausnahme stellen dabei die Hinweise auf die Nachteile bei der Arbeitssuche wegen des Tragens eines Kopftuches dar. Am **Arbeitsplatz** selbst, so beklagt sich ein 40-jähriger Befragter, bekämen die Ausländer immer die schweren Arbeiten übertragen – insbesondere seit der Vorarbeiter ein Deutscher ist.

■ *„Und wenn Ausländer immer von der Raucherpause zu spät kommen, schimpft er. Wenn die Deutschen vom Rauchen zu spät kommen, sagt er gar nichts. Ich finde schon, er macht das bei Ausländern mit Absicht. Er sagt, Deutsche und Ausländer sind nicht gleich, weil wir in Deutschland leben“ (Toprak 2010: 155).*

Ein weiterer Bereich, in dem die Studie Benachteiligung von Migranten aufdeckt, ist der **Zugang zu Fort- und Weiterbildung** im Betrieb. Zum Teil wird dabei, so der Autor der Studie, Migranten die Teilnahme an Lehrgängen mit dem Argument verwehrt, die Deutschkenntnisse würden nicht ausreichen. Ein befragter Versicherungskaufmann islamischen Glaubens berichtet:

■ *„Jedes Mal, wenn ich eine Fortbildung anmelde (...), sagt mein Chef, dass ich das nicht brauche. Dass ich nicht Deutsch kann, kann ja kein Argument sein. Aber meine Fortbildungsanträge werden öfter abgelehnt als bei meinen Kollegen. Das ist schon sehr auffällig“ (ebd.).*

Nicht nur im Kontext von qualitativen Forschungsprojekten wird Diskriminierung von muslimischen Migrantinnen und Migranten immer wieder dokumentiert. **Illustrative Hinweise** finden sich regelmäßig auch in Medienberichten über individuelle Diskriminierungsfälle und Expertengesprächen, in veröffentlichten Falldokumentationen von spezialisierten Beratungsstellen oder in den Urteilsbegründungen von Fällen, die vor Gericht verhandelt werden: Immer wieder zeigt sich dabei, was die Leiterin des Begegnungs- und Fortbildungszentrums muslimischer Frauen in Köln, Erika Theissen, in einem Interview im April 2009 zum Ausdruck gebracht hat, nämlich

■ *„dass in unserer Gesellschaft viele muslimische Mädchen sich zwischen beruflichem Werdegang und religiösem Leben entscheiden müssen, da eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle mit Kopftuch kaum möglich ist“.⁵⁰*

50 Das Interview ist veröffentlicht auf der Seite der Deutschen Islam Konferenz: http://www.deutsche-islamkonferenz.de/nn_1864594/SubSites/DIK/DE/KopftuchGender/Theissen/theissen-node.html?__nnn=true.

Die Motive der Gatekeeper für diese Form der Ungleichbehandlung sind vielfältig und reichen von antimuslimischen Vorurteilen, wonach das Kopftuch eine „islamistische Grundeinstellung“ zeige und von „politisch gewollter Unterdrückung“ zeuge⁵¹, bis hin zu der Intention, ökonomische Einbußen aufgrund befürchteter negativer Kundenreaktionen zu verhindern.⁵²

Dieser Überblick über ausgewählte Ergebnisse qualitativer Interviews mit Muslimen und Musliminnen unterstreicht, dass sich Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit aus Sicht der Betroffenen besonders eindeutig bei der Frage des Kopftuches manifestiert. Andere Formen der Benachteiligung von Musliminnen und Muslimen im Arbeitsleben lassen sich von den Betroffenen oft weniger eindeutig benennen. Solche qualitativen Forschungsmethoden und Datenquellen sind unerlässlich, um das komplexe Phänomen der Diskriminierung zunehmend zu entschlüsseln und spezielle Aspekte und Motivlagen zu identifizieren. Allerdings sind solche Daten weder repräsentativ noch – für sich allein genommen – belastbar, da sie sich überwiegend auf die subjektive Dimension der Diskriminierung beziehen und damit nur begrenzt als Indikator für tatsächlich stattfindende Benachteiligung tauglich sind.

51 Diese Argumentation führt ein Unternehmer gegen die Einstellung einer Kopftuch tragenden Bewerberin auf eine ausgeschriebene Stelle als Bauleitung an; die Zitate stammen aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Gießen vom 29.10.2009, das der Klägerin wegen religiöser Diskriminierung eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern zusprach (Az.: 5 Ca 225/09).

52 Solche ökonomischen Motive des Arbeitgebers wurden auch in dem berühmten Kündigungsverfahren vor dem Bundesarbeitsgericht im Oktober 2002 vorgebracht, vom Gericht jedoch nicht akzeptiert. In dem konkreten Fall war einer muslimischen Verkäuferin in einem Kaufhaus im hessischen Schlüchtern gekündigt worden, nachdem sie sich entschieden hatte, am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen, und der Anordnung des Arbeitgebers, dieses abzulegen, nicht nachgekommen war (Az: 2 AZR472/01).

V.

Synthese und Forschungslücken

Die präsentierten Forschungsergebnisse machen deutlich, dass Muslime und Musliminnen in der Arbeitswelt mit interpersoneller Ungleichbehandlung sowie diskriminierenden Entscheidungspraktiken und Ausgrenzungsmechanismen konfrontiert sind. Doch lässt sich weder das konkrete Ausmaß dieser Phänomene verlässlich quantifizieren noch kann man die Bedeutung der islamischen Religionszugehörigkeit als Ursache der Ungleichbehandlung – von wenigen speziellen Ausnahmen abgesehen – eindeutig bestimmen. Im Folgenden werden die Forschungsergebnisse in einer Synthese zusammengetragen. Dabei soll zum einen eine Zusammenfassung des aktuellen Forschungsstandes geboten und zum anderen zentrale Forschungslücken identifiziert werden.

5.1 Diskriminierungsgründe und Intersektionalität

Oft sind sich weder die diskriminierenden Gatekeeper noch die von Diskriminierung betroffenen Personen muslimischen Glaubens selbst darüber im Klaren, ob die Motive bzw. Gründe der Ungleichbehandlung in der Zugehörigkeit der betroffenen Person zum Islam oder in ihrer ethnischen Herkunft liegen.⁵³ Zu eng sind diese beiden Faktoren miteinander verflochten, um sie – und sei es auch nur analytisch – trennen zu können. Meist scheint Diskriminierung vielmehr auf Prozessen diffuser Zuschreibung von kulturell-religiös definierter Fremdheit bzw. Nichtzugehörigkeit zu basieren, bei denen der Faktor der islamischen Religion in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat.⁵⁴

Allerdings stehen einzelne Erscheinungsformen der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen im Arbeitsleben zumindest teilweise in einem Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zum Islam:

53 In dem EU-Forschungsprojekt Genderace (2008–2010), in dem u. a. in Deutschland Formen der Mehrfachdiskriminierung an der Schnittstelle von ethnischer Herkunft und Geschlecht empirisch untersucht wurden, kamen die ForscherInnen u. a. zu dem Ergebnis, dass sich die Mehrheit der Betroffenen der Diskriminierung aufgrund ineinandergreifender Merkmale nicht bewusst ist (<http://genderace.ulb.ac.be>).

54 Der Publizist Seidel spricht dabei von einer „Religionisierung der Ausländer- und Integrationsdebatte“, bei der „Türken, Araber und Palästinenser (...) zu den Muslimen [mutierten]“ (Seidel 2008: 253). Die Erziehungswissenschaftlerin Karakaşoğlu verwendete kürzlich den Begriff der „Muslimisierung“ von türkischstämmigen Migrantinnen und Migranten, mit dem Aspekte der Kultur und der Religion unreflektiert zusammengeworfen werden (zit. n. Diehm 2010: 59).

- (1) Musliminnen, die ein islamisches **Kopftuch** tragen, sind – darauf deutet eine Vielzahl qualitativer Studien nahezu einhellig hin – in besonderem Maße von Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt betroffen.⁵⁵ Dies wird oft mit den befürchteten negativen („befremdlichen“) Reaktionen Dritter (z. B. Kunden) begründet.
- (2) Einige Argumentationsmuster, die Gatekeeper zur Legitimation ihrer skeptischen bis ablehnenden Haltung gegenüber muslimischen Bewerbern und Bewerberinnen heranziehen, rekurren mehr oder weniger deutlich auf **negative Bilder von „dem Islam“ oder „den Muslimen“**, wie sie auch in Bevölkerungsumfragen zur Einstellung gegenüber dem Islam regelmäßig zum Ausdruck kommen. Muslimische Personen werden teilweise als besonders anpassungsunwillig bzw. nicht in die deutsche Kultur integrierbar bezeichnet und mit einem rückständigen, anti-modernen oder gar fundamentalistischen und mitunter frauenfeindlichen Islam assoziiert. Diese Unterstellung kulturell-religiöser Inkompatibilität taucht als Motiv der Ungleichbehandlung von Musliminnen und Muslimen in empirischen Studien regelmäßig auf. Ob dies als ein Hinweis auf Diskriminierung, die von antimuslimischen Stereotypen zumindest mitgeprägt ist, zu werten ist, ist nicht endgültig zu klären und bedarf genauerer empirischer Analysen.⁵⁶
- (3) Auf der Ebene der strukturellen Ungleichbehandlung sind Musliminnen und Muslime – und in besonderem Ausmaß Kopftuch tragende muslimische Frauen – vereinzelt mit **gesetzlichen Regelungen** konfrontiert, die den Zugang zu bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes deutlich erschweren oder gar völlig blockieren. Besonders hervorzuheben sind hierbei zum einen die landesrechtlichen Verbote religiöser Symbole im Schuldienst und teilweise auch der öffentlichen Verwaltung, die gläubige Musliminnen mit Kopftuch aus diesen Arbeitsmarktsegmenten ausschließen. Zum anderen räumt das AGG in § 9 („Kirchenklausel“) den Kirchen und ihren „zugeordneten Einrichtungen“ weitreichende Rechte zur Privilegierung von Mitgliedern der jeweiligen Kirchengemeinschaft ein – was faktisch zu einer systematischen Benachteiligung von Musliminnen und Muslimen führt, von der muslimische Frauen aufgrund der typischen Berufsstruktur bei Organisationen wie Diakonie und Caritas besonders betroffen zu sein scheinen.
- (4) Nur sehr vereinzelt weisen Forschungsergebnisse darauf hin, dass praktizierende muslimische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen möglicherweise Schwierigkeiten bei der **Befolgung zentraler islamischer Gebote am Arbeitsplatz** haben. Solche potenziell existierenden Hindernisse sind nicht per se als Formen von Diskriminierung zu interpretieren, doch können sie in einigen Fällen auf das Vorliegen verdeckter, struktureller bzw. institutioneller Formen von Ausgrenzung hindeuten, die unmittelbar bei der Religiosität der muslimischen Beschäftigten ansetzen.⁵⁷ Auch in diesen Fragen herrscht noch großer Forschungsbedarf.

55 Dieses in nahezu allen Befragungen von Gatekeepern, betroffenen Musliminnen und anderen ExpertInnen gefundene Muster der Ausgrenzung muslimischer Frauen spiegelt sich überraschenderweise nicht in den Ergebnissen der Sonderauswertung der EU-MIDIS-Befragung von Muslimen in Europa wider. Darin heißt es, dass das Tragen traditioneller bzw. religiöser Kleidung, einschließlich des Kopftuchs, statistisch nur einen geringen Einfluss auf das Ausmaß der Diskriminierungserfahrungen hat (FRA 2009a: 8).

56 Eine zentrale Forschungsfrage wäre etwa, inwieweit sich inhaltlich ähnlich gelagerte Stereotype auch gegenüber bestimmten Migrantengruppen (z. B. aus muslimisch geprägten oder anderen Herkunftsländern) finden lassen und welche Rolle explizit anti-islamische Zuschreibungen dabei spielen.

57 Diese indirekten Formen der Benachteiligung durch fehlende Berücksichtigung religiöser Pflichten gläubiger Muslime am Arbeitsplatz können sich auch mittelbar auf die Wahrnehmung der Leistungsbereitschaft bzw. -fähigkeit auswirken und folglich konkrete Schwierigkeiten mit sich bringen. Ist ein muslimischer Arbeitnehmer etwa während des Fastenmonats weniger konzentriert, kann sich dies etwa auf Entschei-

Abgesehen von diesen Erscheinungsformen, in denen interpersonelle oder strukturelle Benachteiligung in einen Zusammenhang mit der islamischen Religionszugehörigkeit der Betroffenen gebracht werden kann, erscheint eine Entflechtung von ethnischer und religiöser Diskriminierung kaum möglich – und mehr noch: Es ist zweifelhaft, ob eine solche analytische Entflechtung zu einem tieferen Verständnis dieser Phänomene der Diskriminierung beitragen würde. Konzepte der **Intersektionalität** betonen gerade, dass es sich bei solchen Formen der Mehrfachdiskriminierung meist nicht um eine reine Addition von ethnischer und religiöser Ungleichbehandlung handelt, sondern um eigene Phänomene mit speziellen Mechanismen und Erscheinungsformen. Diese Aspekte der Intersektionalität gewinnen noch an Komplexität durch die Einflüsse der Merkmale von **Geschlecht, Alter und sozialem Status**. Wenngleich einige der in Kapitel 4 präsentierten Daten vereinzelt auf den Einfluss solcher Variablen auf die besonderen Ausprägungen von Diskriminierung hinweisen, besteht derzeit noch erheblicher Forschungsbedarf zu Fragen der Intersektionalität und anderen Formen mehrdimensionaler Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen am Arbeitsmarkt: Worin unterscheiden sich die Vorbehalte gegenüber jungen muslimischen Männern von denen gegenüber jungen Musliminnen? Haben ältere Menschen muslimischen Glaubens mit anderen Barrieren zu kämpfen als jüngere? Ist der Zugang von höher qualifizierten Personen muslimischen Glaubens zu prestigeträchtigeren Positionen am Arbeitsmarkt stärker von Diskriminierung betroffen als dies in Arbeitsmarktsegmenten mit einer geringeren Qualifikationsstruktur der Fall ist – und wenn ja, warum? Dies sind nur einige der Fragen, die die Forschung in Deutschland bislang kaum untersucht hat.

5.2 Erscheinungsformen von Diskriminierung

Die Analyse des empirischen Forschungsstandes zeigt, dass muslimische Migrantinnen und Migrantinnen mit eben der komplexen Vielfalt unterschiedlicher Formen von Arbeitsmarktdiskriminierung konfrontiert sind, die in den konzeptionellen Vorüberlegungen in Abschnitt 3.1 dargestellt wurde. Die allgemeinen Diskriminierungsmuster unterscheiden sich dabei – trotz einiger Spezifika, die in dem „Muslim-Sein“ der Betroffenen begründet liegen – nicht grundsätzlich von denen der Ungleichbehandlung und struktureller Ausgrenzung aufgrund anderer Merkmale, wie der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft.

Im Bereich der **interpersonellen (direkten) Diskriminierung** finden sich Hinweise auf sämtliche Formen und Motivlagen der Diskriminierung: So haben einzelne (qualitative) Studien gezeigt, dass sich einige Gatekeeper grundsätzlich aufgrund persönlicher antimuslimischer, ethnozentrisch-nationalistischer und/oder rassistischer **Ressentiments** weigern, muslimische Migrantinnen und Migrantinnen einzustellen. Auch für Formen **statistischer Diskriminierung** beim Zugang zum Arbeitsmarkt liegen einige empirische Indizien vor: Offenbar vermuten Personalverantwortliche oft ein allgemein geringeres Bildungs- und Qualifikationsniveau und geringe Leistungsbereitschaft bzw. -fähigkeit bei Bewerbern mit muslimischem bzw. Migrationshintergrund und selektieren diese daher frühzeitig aus – ohne sich die Mühe zu machen, die Qualifikationen des/der einzelnen Bewerber(in) genauer zu betrachten. Damit bekommen auch gut qualifizierte Bewerbe-

dungen des/der Vorgesetzten bei Fragen der Beförderung oder der Bewilligung eines Weiterbildungsantrags auswirken.

rinnen und Bewerber oftmals keine Chance, ihre individuelle Eignung im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs zu präsentieren. Alle Studien und Untersuchungen, die auch Motive und Begründungen von diskriminierenden Einstellungspraktiken beim Zugang zum Arbeitsmarkt analysieren, finden mehr oder weniger deutliche empirische Hinweise darauf, dass Gatekeeper durch die Nichteinstellung von muslimischen Migrantinnen und Migranten **antizipierten Konflikten und ökonomischen Einbußen** vorbeugen wollen. Zum Teil wird argumentiert, dass die Einstellung muslimischer (bzw. türkischer) Migrantinnen und Migranten zu Konflikten innerhalb der Belegschaft führen und damit die Betriebsabläufe stören würde; zum Teil weisen die Gatekeeper auch auf die befürchteten negativen Kundenreaktionen hin, die zu ökonomischen Einbußen führen würden. Die Frage, ob diese antizipierten Negativreaktionen nur vorgeschoben werden, um eigene Ressentiments zu verdecken, bleibt dabei ebenso unbeantwortet wie die Frage, ob diese befürchteten Konflikte und Kundenreaktionen auf persönlichen Erfahrungen oder lediglich auf vagen Vermutungen beruhen.

Diesen verschiedenen Formen interpersoneller, direkter Diskriminierung liegen unterschiedliche, insbesondere ökonomische, teils auch explizit antimuslimische **Motive** der Gatekeeper zugrunde (vgl. z. B. Gestring et al. 2006, Imdorf 2008). Doch für all diese Argumentationslinien und Motivlagen gilt, dass sie von den überwiegend negativ konnotierten öffentlichen **Meinungsbildern** über „die Muslime“ oder „den Islam“ zumindest mit geprägt bzw. verstärkt sein können. Diese negativen Bilder können sich auf die individuellen Ressentiments der Gatekeeper auswirken und direkt handlungsleitend werden; wahrscheinlicher ist jedoch eine indirekte Wirkung dieses weitverbreiteten negativen Images des Islams in der Öffentlichkeit: Zum einen kann dies die Argumentationslinie der antizipierten Kundenreaktionen verstärken, zum anderen sinkt der moralische Druck zu Fairness und Gleichbehandlung bei einer geringeren sozialen Ächtung von antimuslimischen Vorurteilen und entsprechendem Verhalten (vgl. Zick/Küpper 2009: 4). Genauere empirische Untersuchungen dieser Zusammenhänge von persönlicher Diskriminierungsneigung, individuellen Einstellungen und dem gesellschaftlichen Meinungsklima liegen jedoch bislang nicht vor – eine zentrale Lücke in der Antidiskriminierungsforschung im Allgemeinen wie auch speziell bei der Erforschung der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen.

Für den in Deutschland noch weitgehend unerforschten Bereich der **strukturellen Arbeitsmarktdiskriminierung** lassen sich nur vereinzelt Indizien für eine Benachteiligung von (muslimischen) Migrantinnen und Migranten finden. Die offenbar weitverbreitete Strategie von Arbeitgebern, neues Personal über informelle (Mitarbeiter-)Netzwerke zu rekrutieren, deutet auf eine strukturelle Benachteiligung von Arbeit suchenden Personen hin, die in diesen Netzwerken unterrepräsentiert sind. Dies trifft oft auch auf bestimmte Migrantengruppen zu und kann zum einen als indirekte Form der Diskriminierung (meist ohne bewusst diskriminierende, sondern eher mit ökonomischen Intentionen) und zum anderen als eine Erscheinungsform der „past-in-present“-Diskriminierung (siehe dazu Abschnitt 3.1) interpretiert werden.

Während sich diese (potenziell) ausgrenzenden Mechanismen nicht speziell auf die Gruppe der muslimischen Migranten und Migrantinnen eingrenzen lassen und keine direkt religiösen bzw. antimuslimischen Ursachen haben, lassen sich in Deutschland Beispiele für **rechtliche Diskriminierung** finden, die rechtliche Hürden mehr oder weniger explizit für Musliminnen und Muslime beim Zugang zu bestimmten Arbeitsmarktsegmenten

errichten.⁵⁸ Besonders hervorzuheben sind dabei zum einen die in § 9 AGG verankerte **Kirchenklausel**, die den Kirchengemeinschaften und ihren „zugeordneten Einrichtungen“ weitreichende Rechte der Bevorzugung bzw. Benachteiligung aufgrund der Religion einräumt (vgl. Schiek 2007: 195)⁵⁹, und zum anderen die gesetzlichen **„Kopftuchverbote“** an öffentlichen Schulen in acht Bundesländern und (in Hessen und Berlin) zusätzlich in Teilen der öffentlichen Verwaltung. Diese gesetzlichen Verbote religiöser Symbole an Schulen und Teilen der öffentlichen Verwaltung werden in der Untersuchung von Human Rights Watch (2009) als gesetzlich legitimierte „Diskriminierung im Namen der Neutralität“ von Kopftuch tragenden Musliminnen beim Zugang zum Lehrberuf und zu Teilen der öffentlichen Verwaltung interpretiert. Außerdem weisen einzelne qualitative Studien darauf hin, dass die diskriminierenden Wirkungen dieser Regelungen weit über deren eigentlichen Regelungsbereich hinausgehen und auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen teils als Legitimation der Ablehnung von Kopftuch tragenden Bewerberinnen herangezogen werden (vgl. LADS 2008, OSI 2010a).

Die **Forschungslücken** zu Fragen der Diskriminierung von (muslimischen) Migrantinnen und Migranten und insbesondere von Musliminnen und Muslimen im Arbeitsleben sind enorm. Dies gilt zum einen für die verschiedenen Mechanismen und Motive der **interpersonellen Diskriminierung**, die beispielsweise mit Testingverfahren (wenn möglich mit Testidentitäten mit muslimisch und nicht muslimischen klingenden Namen) und qualitativen und teils auch quantitativen Befragungen von Schlüsselpersonen des Arbeitsmarktes genauer ausgeleuchtet werden können. Neben den Barrieren beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung sollte auch bislang kaum bearbeiteten Themen wie Diskriminierung am Arbeitsplatz (z. B. bei Beförderungen, Weiterbildung, Arbeitsbedingungen, Mobbing) bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Ferner wäre die Durchführung empirischer Studien über die Arbeitsweise von Zeit- und Leiharbeitsfirmen und von Jobcentern zu empfehlen, um so Erkenntnisse über die Praktiken dieser Akteure des Arbeitsmarktes zu erlangen. Große Forschungslücken tun sich auch – und besonders – im Bereich der **strukturellen Diskriminierung** von (muslimischen) Migrantinnen und Migranten auf, der hierzulande bislang kaum empirisch untersucht worden ist. So ist etwa die potenziell ausgrenzende Wirkung von Praktiken der Personalrekrutierung mittels informeller Netzwerke, die in anderen Ländern längst als Formen indirekter Diskriminierung anerkannt und entsprechend untersucht worden sind, in Deutschland bislang kaum Thema wissenschaftlicher Analysen. Auch die Wirkung gesetzlich verankerter Diskriminierung (z. B. „Kirchenklausel“ nach § 9 AGG, „Kopftuchverbote“) von Musliminnen und teilweise auch von Muslimen beim beschränkten Zugang zu Beschäftigung im Schuldienst, der öffentlichen Verwaltung und bei den deutschlandweit größten Arbeitgebern Caritas und Diakonie ist bislang kaum empirisch untersucht; Ähnliches gilt für die indirekten Auswirkungen solcher gesetzlichen Verbote im privatwirtschaftlichen Bereich – eine Problematik, die bislang nur in qualitativen Befragungen thematisiert wurde.

58 Eine genauere Analyse dieser rechtlichen Formen von struktureller Diskriminierung bietet die rechtswissenschaftliche Expertise von Prof. Frings, die die hier vorliegende sozialwissenschaftliche Expertise ergänzt.
59 Muslimische bzw. nicht christliche Frauen könnten von dieser Kirchenklausel überproportional betroffen sein, da diese in sozialen Berufen überrepräsentiert sind und gerade solche Berufe typischerweise bei den Unterorganisationen der beiden christlichen Kirchen, Diakonie und Caritas, angesiedelt sind.

5.3 Betroffene Personengruppen

Quantitative Forschungsergebnisse und Statistiken weisen darauf hin, dass **Migranten und Migrantinnen aus islamisch geprägten Herkunftsländern** oft eine besonders benachteiligte Position am Arbeitsmarkt einnehmen. Ebenso zeigen Bevölkerungsbefragungen und Studien regelmäßig, dass das Niveau subjektiver Diskriminierungserfahrungen unter Musliminnen und Muslimen höher ist als unter nicht muslimischen Migrantinnen und Migranten. Eine eindeutige Erklärung gibt es dafür bislang nicht – wenngleich qualitative Analysen auf besondere Phänomene der Diskriminierung von Menschen muslimischen Glaubens hindeuten (z. B. wegen des Kopftuchs). Nicht zuletzt wegen des bislang weitgehenden Mangels an Forschungsansätzen, die quantitative und qualitative Methoden systematisch kombinieren (eine Ausnahme bilden hier Gestring et al. (2006)), erscheint es derzeit nicht möglich, verlässliche Aussagen über die Ursachen dieses **erhöhten Diskriminierungsrisikos** von Musliminnen und Muslimen zu machen. Damit bleibt es weitgehend offen, ob muslimische Migranten und Migrantinnen speziell wegen ihrer islamischen Religionszugehörigkeit oder ihrer nationalen Herkunft, die eher zufällig mit der islamischen Religionszugehörigkeit korreliert, stärker benachteiligt sind.

Insbesondere die quantitative Dominanz der Bevölkerungsgruppe der türkischstämmigen Personen sowohl in der Gruppe der Migranten wie auch der Muslime kann dazu führen, dass die spezielle Situation der **Benachteiligung türkischstämmiger Migranten** fälschlicherweise mit einer Benachteiligung von Muslimen aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit in Zusammenhang gebracht wird. Letztlich deuten die empirischen Ergebnisse lediglich auf ein höheres Diskriminierungsrisiko und eine stärkere Betroffenheit von muslimischen Migranten hin, lassen aber (meist) keine Rückschlüsse auf die konkreten Diskriminierungsmerkmale zu.

Die Frage, ob bestimmte **Subgruppen** muslimischer Migrantinnen und Migranten – Frauen oder Männer, Jüngere oder Ältere, Neueinwanderer oder in Deutschland geborene Musliminnen und Muslime, höher oder geringer qualifizierte Personen – mehr oder weniger stark von Diskriminierung betroffen sind, muss derzeit weitgehend unbeantwortet bleiben (siehe auch 5.1). Vorsichtige Hinweise dazu stammen in Deutschland bislang nahezu ausschließlich aus Studien, die die subjektiven Diskriminierungserfahrungen muslimischer Migrantinnen und Migranten untersuchen⁶⁰: So weisen die Ergebnisse solcher Befragungen regelmäßig darauf hin, dass das Ausmaß **subjektiv erlebter Diskriminierung** von verschiedenen personellen Faktoren beeinflusst wird. So zeigt sich, dass jüngere (muslimische) Migrantinnen und Migranten und solche mittleren Alters deutlich öfter von Diskriminierung berichten als ältere; diejenigen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, weisen mitunter höhere Raten subjektiver Diskriminierungserfahrungen auf als Migranten der ersten Generation. In einigen Studien berichten außerdem männliche Migranten häufiger von Diskriminierungserlebnissen als Migrantinnen. Einige Faktoren, die einen Einfluss auf das Ausmaß empfundener Ungleichbehandlung zu haben scheinen, wurden inzwischen identifiziert. So ist es plausibel anzunehmen, dass die konkrete **Gelegenheitsstruktur** ein entscheidender Erklärungsfaktor ist: Ein höherer Grad der Diskriminierungs-

⁶⁰ In anderen Ländern liegen dazu auch Ergebnisse aus quantitativen Studien zu „objektiver“ Diskriminierung vor; so weist Schröder (2010) auf einige schwedische Testingstudien hin, die gezeigt haben, dass Migrantinnen (z. B. türkischer oder marokkanischer Herkunft) weniger häufig diskriminiert wurden als männliche Migranten. Außerdem scheinen MigrantInnen stärker im Bereich gering qualifizierter Positionen verbreitet zu sein als bei Positionen von Hochqualifizierten (Schröder 2010: 135–136).

erfahrung im Kontext der Arbeitswelt unter muslimischen Personen jüngerer und mittleren Alters bzw. männlichen (muslimischen) Migranten kann beispielsweise auch mit der unterdurchschnittlichen Erwerbsneigung von älteren Personen bzw. von Frauen mit muslimischem Hintergrund zusammenhängen. Auf ähnliche Weise können die Gelegenheitsstruktur und damit das Maß der Diskriminierungserfahrungen dadurch beeinflusst werden, dass sich muslimische Frauen mit Kopftuch in Antizipation ihrer Chancenlosigkeit gar nicht mehr bei deutschen Arbeitgebern bewerben, worauf qualitative Studien und Experteninterviews vereinzelt hindeuten. Neben dem Faktor der Gelegenheitsstruktur können auch psychologische Aspekte, wie etwa der **individuelle Anspruch auf Chancengleichheit**, Gleichberechtigung und Zugehörigkeit, einen Einfluss auf die subjektive Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen haben – eine mögliche Erklärung für die tendenziell höheren Werte unter (muslimischen) Migrantinnen und Migranten, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind.⁶¹ Solche Faktoren subjektiver Diskriminierungserfahrungen stellen wichtige **Kontextinformationen** bei der Interpretation von Daten aus Befragungen von (potenziell) Betroffenen dar und sind bislang noch wenig systematisch untersucht.⁶²

Eine weitere zentrale Forschungslücke wird bei der Frage nach dem möglicherweise **je nach nationaler Herkunft** variierenden Diskriminierungsrisiko offenkundig. Nicht zuletzt durch die überwiegende Konzentration der empirischen Forschung auf türkischstämmige Migrantinnen und Migranten lässt sich derzeit nicht beurteilen, ob sich das Ausmaß der Ungleichbehandlung von Musliminnen und Muslimen am Arbeitsmarkt je nach nationalem Hintergrund unterscheidet – geschweige denn, welche nationalen Subgruppen besonders betroffen sind.

5.4 Diskriminierungssensible Arbeitsmarktbereiche

Der Arbeitsmarkt und das Berufsleben scheinen im Vergleich zu anderen Lebensbereichen besonders von Diskriminierung betroffen zu sein – darauf deuten zumindest quantitative Studien und Befragungen insbesondere zu subjektiver Diskriminierung hin. Quantitative Daten aus anderen methodischen Forschungsansätzen, die verschiedene Lebensbereiche vergleichend ins Visier nehmen, liegen kaum vor.

Etwas besser gestaltet sich die empirische Datenlage bei der Frage nach den Bereichen innerhalb des Arbeitsmarktes, zu denen der Zugang besonders stark von diskriminierenden Barrieren verbaut ist. So deuten Ergebnisse von verschiedenen Teststudien und qualitativen Befragungen von Gatekeepern darauf hin, dass (muslimische) Migrantinnen und Migranten im Dienstleistungssektor stärker diskriminiert werden als im industriellen Arbeitsmarktsektor; Hinweise finden sich auch darauf, dass es gerade die Stellen im **Dienstleistungsbereich** sind, die direkten **Kundenkontakt** einschließen. Außerdem kommen einige Studien zu dem Ergebnis, dass das Ausmaß von Diskriminierung beim Zugang

61 Kalter und Granato (2001) kommen in einer der wenigen quantitativen Studien, die mit regressionsanalytischen Verfahren die Ungleichheit am Arbeitsmarkt untersuchen und dabei auch zwischen erster und zweiter Generation unterscheiden, zu dem Ergebnis, dass sich gerade bei der ersten Generation die benachteiligte Position am Arbeitsmarkt noch weniger durch die formalen Bildungsabschlüsse erklären lässt als in der Gruppe der zweiten Generation (Kalter/Granato 2001: 514; vgl. Abschnitt 4.2).

62 Es ist darauf hinzuweisen, dass direkte Rückschlüsse von subjektiven Erfahrungen auf das tatsächliche („objektive“) Ausmaß von Diskriminierung auch dann nicht gezogen werden können, wenn genauere Erkenntnisse über solche Einflussfaktoren vorliegen.

zum Arbeitsmarkt bei **kleineren Firmen und Unternehmen** größer ist als bei größeren; ein Grund dafür kann in den stärker standardisierten Rekrutierungsmechanismen und -praktiken in großen Unternehmen liegen, die den einzelnen Personalverantwortlichen weniger subjektive Entscheidungsspielräume lassen. Während diese Fragen nach besonders betroffenen Arbeitsmarktsegmenten – trotz dieser ersten Erkenntnisse – einer noch genaueren empirischen Analyse bedürfen, ist der gesamte Bereich der Ungleichbehandlung von (muslimischen) Migrantinnen und Migranten **am Arbeitsplatz** selbst, sei es durch Kollegen und Kolleginnen, Vorgesetzte oder Kunden, noch weitgehend unerforscht.

Grundsätzlich stellt sich die Forschungslandschaft zu Fragen der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen am Arbeitsmarkt in Deutschland als sehr schwach dar. Zu Phänomenen der Ungleichbehandlung, die explizit an der islamischen Religionszugehörigkeit ansetzen, liegen nahezu keine verlässlichen Daten und empirischen Erkenntnisse vor, die über vereinzelte qualitative Einblicke hinausgehen. Dieser defizitäre Forschungsstand gilt sowohl für interpersonelle Diskriminierung wie auch – und in besonderem Maße – für die Untersuchung von Praktiken, Regelungen und Mechanismen mit diskriminierenden Effekten.

Problematisch gestaltet sich der vorherrschende Fokus existierender Studien auf die Situation türkischstämmiger Migranten und Migrantinnen, die zwar quantitativ betrachtet einen großen Teil der muslimischen Bevölkerung in Deutschland ausmachen, aber nicht zuletzt aufgrund ihrer spezifischen Einwanderungsgeschichte nicht als repräsentativer „Platzhalter“ für die heterogene Gruppe der Muslime in Deutschland gelten können. Eine solche Konzentration auf türkischstämmige Personen vernachlässigt die dringend gebotene Binnendifferenzierung, ohne die kaum tragfähige Aussagen über die Situation von Musliminnen und Muslimen gemacht werden können. Diese zielgruppenbezogene Schwierigkeit wird dadurch weiter verstärkt, dass sich nur sehr wenige empirische Studien speziell an die Gruppe der Musliminnen und Muslime richten, während die Mehrzahl der Untersuchungen die Zielgruppe über den Proxy-Indikator der nationalen Herkunft (aus einem islamisch geprägten Herkunftsland) definiert.

VI.

Empfehlungen zur Prävention und Beseitigung von Diskriminierung

Diese sozialwissenschaftliche Expertise strebt neben der systematischen Darstellung des aktuellen Erkenntnisstandes zur Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen im Arbeitsleben und der Identifizierung von Forschungslücken auch die Entwicklung von **konkreten Handlungsempfehlungen** an. Diese Empfehlungen basieren einerseits auf den Erkenntnissen über diskriminierungssensible Bereiche und ausgrenzende Mechanismen am Arbeitsmarkt, die bei der Analyse des aktuellen Forschungsstands aufgedeckt wurden (Kapitel IV und V). Andererseits soll eine Analyse ausgewählter Projekte, Maßnahmen und Initiativen zur Prävention und zum Abbau von Arbeitsmarktdiskriminierung von Musliminnen und Muslimen helfen, praktikable und effektive Handlungsvorschläge zu unterbreiten.

Die **Identifizierung beispielhafter Projekte** (Abschnitt 6.1) erfolgte über eine systematische Recherche u. a. in verschiedenen thematisch relevanten Studien und Berichten, die das *efms* (etwa im Rahmen des RAXEN- und des CLIP-Projekts) in den letzten Jahren selbst erstellt hat, und in unterschiedlichen online verfügbaren Projektdatenbanken, die im Rahmen des XENOS-Programms oder der Initiative „Vielfalt als Chance“ aufgebaut wurden. Auch der Nationale Integrationsplan der Bundesregierung und die Diversity-Initiative „Charta der Vielfalt“ dienten als Ausgangspunkte für Recherchen. Ferner wurden mehrere Arbeitsmarkt- und Antidiskriminierungsexperten und -expertinnen (Gewerkschaftsvertreter, Diversity-Management-Experte, der Interkulturelle Rat, Wissenschaftler der TU Berlin) und ein Vertreter eines muslimischen Verbands (Zentralrat der Muslime in Deutschland) mithilfe eines kurzen Fragebogens (schriftlich bzw. mündlich) um Informationen und Einschätzungen zu beispielhaften Projekten gebeten; dabei wurden auch Vorschläge zur Ausgestaltung von zukünftigen Antidiskriminierungsmaßnahmen und -initiativen erfragt. Diese Expertenbefragung lieferte wertvolle Hinweise für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur Verhinderung oder Beseitigung von Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen am Arbeitsmarkt (Abschnitt 6.2).

6.1 Auswahl beispielhafter Projekte

Im Zuge der Projektrecherche wurde ein Raster zur Kategorisierung der verschiedenen Initiativen und Maßnahmen entwickelt, in dem sich die meisten Aktivitäten zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung einordnen lassen. Reine Integrationsmaßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit blieben dabei weitgehend unberücksichtigt, um so den thematischen Fokus auf Antidiskriminierung nicht zu verlieren.

Maßnahmen beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Alternative, zielgruppenspezifische Ansprachewege und Stellenbekanntmachung
Alternative Bewerbungsverfahren und Einstellungskriterien

Maßnahmen am Arbeitsplatz

Flexible Regelungen zur Berücksichtigung kultureller bzw. religiöser Bedürfnisse
Sensibilisierung von Führungskräften und Belegschaft
Förderung der Fort- und Weiterbildungsbeteiligung
Verhaltenskodex gegen Diskriminierung und für partnerschaftliches Verhalten
Einrichtung eines niedrigschwelligen Beschwerdemanagements

Bei der Recherche zeigte sich, dass nur sehr wenige Projekte und Maßnahmen auf die Überwindung bzw. Prävention von Diskriminierung speziell von Musliminnen und Muslimen abzielen; stattdessen stehen entweder **Personen mit Migrationshintergrund** im Fokus der Projekte oder die Maßnahmen sind – einem breiteren Diversity-Ansatz folgend – zielgruppenübergreifend konzipiert. Dies gilt sowohl für Maßnahmen zur Beseitigung von diskriminierenden Barrieren beim Arbeitsmarktzugang wie auch für Maßnahmen, die Ungleichbehandlung von muslimischen Beschäftigten am Arbeitsplatz verhindern oder abbauen sollen.

Im Folgenden werden einzelne beispielhafte Projekte kurz präsentiert; die Auswahl soll auch die Vielfalt der unterschiedlichen Ansätze widerspiegeln.

Ausgewählte Maßnahmen: Diskriminierungsfreier Zugang zum Arbeitsmarkt

Viele Maßnahmen und Projekte zur Überwindung des benachteiligten Zugangs von (muslimischen) Migrantinnen und Migranten zu qualifizierter Beschäftigung versuchen, insbesondere die Ausbildungsbeteiligung dieser Zielgruppe zu steigern; Maßnahmen außerhalb des Ausbildungsbereiches sind weniger verbreitet. Einige dieser Initiativen setzen bereits im **Vorfeld des Bewerbungsverfahrens** an, indem neue Informationskanäle und lokale Schlüsselakteure aktiviert werden, um die anvisierte Zielgruppe, z. B. junge muslimische (türkischstämmige) Migrantinnen und Migranten, besser zu erreichen.

Kolay Gelsin! Ausbildungstag in der Moschee – die Chance auf (d)einen Arbeitsplatz

Im Rahmen dieses dreijährigen XENOS-Projekts, das im Mai 2009 startete, bieten die Akademie Klausenhof und das Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung (imap) in enger **Kooperation mit örtlichen Moscheevereinen** jeweils nach dem Freitagsgebet Informationsnachmittage rund um das Thema Ausbildung an. Die Zielgruppe sind speziell türkischstämmige Jugendliche und junge Erwachsene und deren Eltern. Auf Veranstaltungen in rund 75 Moscheen im Großraum Rhein-Ruhr werden junge Migranten und Migrantinnen über die Bedeutung einer beruflichen Ausbildung informiert und erhalten **vielfältige Infos** über das große Berufs- und Ausbildungsangebot und praktische Anregungen und Hilfestellungen bei der Bewerbung.

Auch auf der **deutsch- und türkischsprachigen Projektwebsite** können sich die jungen Migrantinnen und Migranten, die sich für eine Ausbildung interessieren, umfangreich informieren; konkrete Fragen können über eine kostenfreie Servicehotline und einen persönlichen E-Mail-Service (auf Deutsch und Türkisch) gestellt werden.

Quelle: www.kolay-gelsin.de, www.ausbildungstag-in.der-moschee.de

Innerhalb der **öffentlichen Verwaltungen** werden in einer steigenden Zahl von Städten offensive Maßnahmen angewandt, um mehr (junge) Menschen mit Migrationshintergrund für die Verwaltung zu gewinnen – sei es durch Einzelaktivitäten (z. B. Informationsveranstaltungen an Schulen) oder umfassende Maßnahmenpakete. Dabei werden teilweise auch die Formulierungen der Stellenausschreibungen und Einstellungskriterien im Auswahlverfahren modifiziert, Vorbereitungstrainings angeboten und Ausschreibungen in nicht deutschen Medien geschaltet. Bei aller Vielfalt dieser Aktivitäten zielt keine dieser Initiativen speziell auf Musliminnen und Muslime, sondern auf Menschen mit (und teilweise auch ohne) Migrationshintergrund im Allgemeinen ab, wie die folgenden beiden Beispiele verdeutlichen.

Stadt Frankfurt/Main: Modifiziertes Rekrutierungsverfahren

Die Stadt Frankfurt am Main ist seit einigen Jahren bemüht, durch offensive Maßnahmen Barrieren beim Zugang zur Beschäftigung in der städtischen Verwaltung abzubauen, um so den Anteil der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu steigern. Im Rahmen des XENOS-Projekts zur Interkulturellen Öffnung der städtischen Ämter und Unternehmen (2001–2004) sollten insbesondere junge Menschen nicht deutscher Herkunft für eine Ausbildung bei der Stadt gewonnen werden. Dazu wurden **Werbe- und Informationsveranstaltungen** in Schulen mit hohem Migrantenanteil durchgeführt, und auf **Jobmessen** vertraten Azubis mit Migrationshintergrund die Stadtverwaltung und informierten potenzielle Bewerber „aus erster Hand“ über die Arbeit bei der städtischen Verwaltung. Auf der neu gestalteten Homepage der Stadt wurden Menschen nicht deutscher Herkunft **zu einer Bewerbung** um eine Ausbildungsstelle **ermutigt**.

Neue **Rekrutierungskanäle** werden u. a. dadurch genutzt, dass Stellenausschreibungen der Stadt zusätzlich zu den üblichen deutschen auch in ausländischen Zeitungen inseriert werden. Auch das **Einstellungsverfahren** selbst wurde modifiziert, indem interkulturelle Kompetenz der Bewerber und Bewerberinnen ausdrücklich gefordert wird und der schriftliche Test stärker auf logisches und mathematisches Denken ausgerichtet und damit weniger Gewicht auf sprachliche Kenntnisse gelegt wurde.

Quelle: Lüken-Klaßen 2008: 22–23

Stadt Dortmund: Steigerung der Zahl der Bewerber und Bewerberinnen mit Zuwanderungsgeschichte

Um die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen mit Zuwanderungsgeschichte bei der Dortmunder Stadtverwaltung zu erhöhen, werden verschiedene **Werbe- und Informationsveranstaltungen** sowie zusätzliche Bewerbungstrainings durchgeführt. Außerdem werden Flyer mit dem Slogan „Ausbildung lohnt!“ in neun verschiedene Sprachen übersetzt und verteilt. Der öffentlichen Stellenausschreibung wurde ein Hinweis angefügt, wonach Bewerbungen von Interessentinnen und Interessenten mit Zuwanderungsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind.

Auch das **Einstellungsverfahren** wurde modifiziert: Alle Bewerberinnen und Bewerber, die die schulischen Grundvoraussetzungen mitbringen (Schulabschluss und keine unentschuldigten Fehlstunden in der Schule), werden zu dem Bewerbungstest zugelassen; die Schulnoten spielen dabei keine Rolle. Stattdessen findet ein allgemeiner Intelligenztest mit mehreren Testbausteinen statt. Auf der Basis der Testleistung werden die Bewerberinnen und Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Quelle: Integration. Interkommunal 2010: 14–15

Während öffentliche Verwaltungen zunehmend ihre **Vorbildfunktion** ernst nehmen und ihre Einstellungs- und Rekrutierungsverfahren so modifizieren, dass Hürden für Migrantinnen und Migranten abgebaut werden, finden sich solche beispielhaften Ansätze in der Privatwirtschaft noch eher selten (z. B. Überprüfung der Einstellungsverfahren beim Catering-Unternehmen Aramark, Einstellungskriterien bei IKEA, s. u.). Um dies zu ändern, hat die Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten (**BQM**) verschiedene Hilfsangebote für Unternehmen entwickelt, um diese bei der Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu unterstützen.

Unterstützungsangebote für Unternehmen: Interkulturelles Einstellungsverfahren von Auszubildenden

Die Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten (BQM) in Hamburg bietet interessierten Unternehmen an, diese bei der **Überprüfung und Modifizierung interner Einstellungsverfahren** zu unterstützen. Vor dem Hintergrund, dass viele Einstellungsverfahren aufgrund ihrer „monokulturellen Prägung“ nur begrenzt geeignet sind, ausbildungsrelevante Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund hinreichend zu erfassen, entwickelte die BQM das spezielle Einstellungsverfahren „Azubi-Auswahl mit Zukunft“.

Bislang wurden Module zur Modifizierung der Einstellungsverfahren durch interkulturell angepasste Verfahren der **Kompetenzfeststellung** für folgende Berufsfelder entwickelt und zur Verfügung gestellt: gewerblich-technische Berufe, Berufe im Einzelhandel und für Bürokaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation. Interessierte Unternehmen können die Unterlagen entweder bestellen oder über einen kostenfreien, aber passwortgeschützten Onlinebereich auf den BQM-Webseiten einsehen.

Quelle: http://www.bqm-hamburg.de/c_unternehmen.php

Ausgewählte Maßnahmen: Prävention und Abbau von Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die identifizierten thematisch relevanten Maßnahmen, die die Vorbeugung bzw. den Abbau von Diskriminierung am Arbeitsplatz selbst zum Ziel haben, sind durch eine große Vielzahl von Ansätzen gekennzeichnet. Allerdings gilt auch für diesen Bereich, dass die **Zielgruppe** – bis auf wenige Ausnahmen – nicht die muslimischen Arbeitnehmer und -nehmerinnen sind, sondern entweder Beschäftigte nicht deutscher Herkunft oder generell *alle* Beschäftigten. **Zentrale Akteure** und Initiatoren dieser Maßnahmen und Initiativen, die von (einmaligen) Einzelmaßnahmen bis hin zu komplexen Diversity-Strategien mit vielfältigen Aktivitäten und strukturellen Änderungen reichen, sind zum einen die Arbeitgeber bzw. die Unternehmensleitungen selbst und zum anderen, auf der Arbeitnehmerseite, die Gewerkschaften bzw. die Betriebsräte.

In immer mehr Unternehmen werden **Diversity-Management-Strategien** entwickelt⁶³ und mit konkreten Maßnahmen umgesetzt, die teilweise auch betriebsinterne Strukturveränderungen einschließen (z. B. Etablierung oder Stärkung des Beschwerdemanagements). Das Diskriminierungsmerkmal spielt dabei im Vergleich zu anderen Merkmalen zwar oft eine eher untergeordnete Rolle, doch scheint das Merkmal der ethnischen Herkunft zunehmend an Gewicht zu gewinnen. Einige ausgewählte Beispiele, bei denen die Diversity-Strategien zum einen von der Unternehmensleitung aktiv gefördert und unterstützt (*top-down*) und zum anderen im Arbeitsalltag durch konkrete Aktivitäten umgesetzt und von der Belegschaft mitgetragen werden (*bottom-up*), werden im Folgenden kurz anhand besonders relevanter Maßnahmen beschrieben.

63 Bislang haben nahezu 800 Unternehmen und Verwaltungen die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich damit zu „gelebter Vielfalt und Wertschätzung von Vielfalt“ im Unternehmen bekannt (www.charta-der-vielfalt.de).

IKEA Deutschland

Das Möbelhaus IKEA hat in den letzten Jahren unter der Leitung einer speziell für Diversity zuständigen Abteilung seine **Diversity-Strategie** auf verschiedene Weise in konkreten Maßnahmen umgesetzt. In der Zwischenzeit wurden auch lokale Diversity-Teams mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unterschiedlicher kultureller Hintergründe gebildet, die sich in ihrer jeweiligen Filiale engagieren, Maßnahmen anstoßen und sich über ihre Erfahrungen überregional austauschen.

Seit 2004 werden praxisnahe **interkulturelle Trainingsworkshops** für Führungskräfte und andere Beschäftigte durchgeführt, die sowohl die kulturell unterschiedlichen Kundenerwartungen wie auch Fragen des betriebsinternen Arbeitsklimas und des Verhältnisses zwischen Beschäftigten verschiedener Herkunft thematisieren. Ausbilder bei IKEA werden durch spezielle Seminare im Umgang mit Bewerbern und Bewerberinnen unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds geschult. Im **Bewerbungs- und Einstellungsverfahren** von Auszubildenden selbst werden Zuwanderungshintergrund und entsprechende Sprachkenntnisse konkret abgefragt und explizit als Vorteil gewertet; die Zeugnisnoten spielen dagegen eine weniger herausragende Rolle bei der Bewertung von Bewerbungen. Auch bei der Nachwuchsförderung und dem Bereich der Weiterbildung werden in einigen IKEA-Filialen Beschäftigte mit Migrationshintergrund explizit gefördert. Musliminnen dürfen auf Wunsch ausdrücklich ein **Kopftuch** tragen. Ferner führen einzelne Filialen spezielle Diversity-Projekte durch. Die Erfahrungen aus diesen Aktivitäten werden in einem Diversity-Handbuch zusammengetragen und allen Filialen als Ideengeber zur Verfügung gestellt.

Eines der wenigen IKEA-Projekte, das sich speziell an **muslimische Beschäftigte** richtet, ist das sogenannte Ramadan-Projekt: IKEA-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen können während des islamischen Fastenmonats die Kantine auch außerhalb der sonst üblichen Öffnungszeiten nutzen, sodass die muslimischen Beschäftigten dort zum Fastenbrechen zusammenkommen können. Ein Schild vor dem Restaurant weist darauf hin, dass muslimische Kollegen auch außerhalb der Öffnungszeiten etwas zu essen bekommen. Das Ziel dieses Projekts beschreibt IKEA wie folgt: „Muslimische Mitarbeiter können ihren religiösen Bräuchen folgen und fühlen sich akzeptiert. Trotz Fasten erhalten wir die Gesundheit und Motivation unserer Mitarbeiter.“

Quelle: www.diversity-works.de/uploads/media/Teaching_Tolerance_ComDir_01_2007.pdf; www.ikea.de; Köppel/Sandner 2008: 58–63

FORD-Werke Deutschland

Bei den FORD-Werken in Deutschland gilt Diversity seit Mitte der 1990er als festes Element der Unternehmenskultur und wird durch verschiedene Maßnahmen praktisch umgesetzt. Als oberstes Entscheidungsgremium wurde der Global Diversity Council und, zuständig für Europa und Deutschland, der Europäische Diversity Council eingerichtet. Um speziell der Situation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund besser gerecht werden zu können, gründete sich in Deutschland Anfang 2002 die **Turkish Resource Group** (TRG), die seither eine tragende Rolle bei der Umsetzung des Diversity-Konzepts und als Ansprechpartner im Bereich von Chancengleichheit und Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund spielt. So ist die TRG etwa im Kontext von neu zu besetzenden Stellen damit betraut, türkischstämmige Personen direkt anzusprechen; ferner nimmt die TRG eine wichtige Funktion bei der Erschließung neuer Kundengruppen wahr (*Ethnomarketing*), sie führt regelmäßig Veranstaltungen zum interkulturellen Austausch durch und organisiert u. a. die Übersetzung von betriebsinternen Aushängen ins Türkische.

Zwischen 2002 und 2004 wurde das XENOS-geförderte Projekt „Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung am Arbeitsplatz“ durchgeführt, in dessen Rahmen 400 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre interkulturellen Konfliktlösungskompetenzen steigern konnten. Darüber hinaus sind alle Führungskräfte zur Teilnahme an einem **Diversity Training** verpflichtet, das außerdem den Beschäftigten optional als internes Weiterbildungsangebot offensteht. Bislang haben rund ein Drittel der Beschäftigten und nahezu alle Führungskräfte ein solches Training durchlaufen. Beim Diversity-Konzept spielt die **Ausbildung** eine wichtige Rolle. Die meisten Auszubildenden arbeiten und lernen in kulturell gemischten Gruppen, was laut einer Mitarbeiterbefragung fast 90 % der Auszubildenden positiv bewerten. Die Ausbilder erhalten spezielle Trainings zum sensiblen und kompetenten Umgang mit kulturell gemischten Teams und lernen, wie Ressourcen der Azubis besser genutzt werden können; auch die Auszubildenden nehmen an mehreren einwöchigen Seminaren zu Schlüsselqualifikationen (z. B. interkulturelle Kompetenz) teil.

Als wichtige Verankerung der Diversity-Strategie gilt die 2002 von der Geschäftsleitung und dem Gesamtbetriebsrat beschlossene **Betriebsvereinbarung** „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“. Diese Vereinbarung unterstreicht nicht nur die Prinzipien von Toleranz und Chancengleichheit, sondern definiert einen verbindlichen Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter, dessen Nichtbeachtung als Verletzung des Betriebsfriedens gewertet wird und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann. Ferner wurde eine paritätisch aus Vertretern der Geschäftsleitung und des Betriebsrats bestehende „Betriebliche Beratergruppe“ etabliert, die auch für die Prävention von Diskriminierung am Arbeitsplatz und für die Beratung in Konfliktfällen zuständig ist. 2006 wurde diese Stelle den Anforderungen des AGG angepasst und fungiert seither als Beschwerdestelle nach § 13 AGG.

Quelle: www.ford.de; www.vielfalt-als-chance.de/index.php?id=282&detail=64

Das Catering-Unternehmen ARAMARK

Im Sommer 2005 wurde das Diversity Management von ARAMARK unter dem Motto „Vielfalt eröffnet Perspektiven“ offiziell eingeführt. Dabei galt der Verankerung der Prinzipien von Vielfalt, Respekt und Wertschätzung aufseiten der Beschäftigten von Anfang an besonderes Augenmerk. Der erste Schritt der Umsetzung bestand darin, dass zunächst die Geschäftsführung und anschließend alle Führungskräfte des Unternehmens das speziell entwickelte **Diversity Commitment** „Gegen Diskriminierung für Vielfalt“ unterzeichneten und sich damit verpflichteten, Diskriminierung zu verhindern und Beschäftigte, Kunden und Lieferanten ungeachtet ihres kulturellen Hintergrunds oder ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Hautfarbe und weiterer Merkmale zu respektieren. Inzwischen haben alle 6.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen das Bekenntnis zur Vielfalt unterschrieben. Seit 2005 wurde eine Reihe von Trainings und Seminaren auf allen Mitarbeitererebenen durchgeführt, bei denen Wissen zum Thema Vielfalt und Gleichbehandlung vermittelt und für die Wertschätzung von Vielfalt sensibilisiert wurde.

Auch mit dem Ziel der Steigerung der Wertschöpfung hat ARAMARK Maßnahmenpakete „für Vielfalt und gegen Diskriminierung“ in mehreren strategischen Handlungsfeldern etabliert:

Maßnahmen zur Erkennung und **Verhinderung von Diskriminierung**, wie z. B. Überprüfung sämtlicher Arbeits- und Tarifverträge auf potenziell diskriminierende Formulierungen, Einrichtung einer Hotline als Beschwerdestelle, die Diskriminierung rechtzeitig erkennen und Gegenmaßnahmen einleiten soll.

Maßnahmen zum Erkennen, Fördern und Nutzen von **Mitarbeiterpotenzialen**, z. B. Aufbau einer internen Potenzialdatenbank, die besondere Fähigkeiten und Talente der Beschäftigten (wie etwa Fremdsprachenkenntnisse, Spezialwissen) umfasst und damit bei der Zusammensetzung von Teams, Beförderungentscheidungen und der Rekrutierung von Führungskräften nützlich sein kann.

Quelle: Köppel/Sandner 2008: 14–17; www.aramark.de

In der Kurzbeschreibung dieser drei exemplarisch ausgewählten Diversity-Konzepte finden sich vielfältige Einzelmaßnahmen zur Prävention und Überwindung von Diskriminierung, zur Lösung von interkulturellen Konflikten am Arbeitsplatz und zur besseren Wertschätzung der oft vorhandenen und teils ungenutzten Ressourcen und besonderen Fähigkeiten von Beschäftigten. Diese Bausteine reichen von **Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen** für Führungskräfte, Ausbilder und andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über spezielle **Selbstverpflichtungen** (etwa in Form von individuellen Bekenntnissen der Beschäftigten oder verbindlichen Betriebsvereinbarungen) bis hin zu der **Überprüfung von internen Praktiken** und Regelungen und **strukturell-institutionellen Änderungen** (z. B. durch Einrichtung eigener Beschwerdemanagementstrukturen oder Etablierung von speziellen interkulturellen Mitarbeitergruppen).

Solche und ähnliche Maßnahmen und Initiativen finden sich in einigen Unternehmen auch unabhängig von formalisierten Diversity-Management-Strategien; insbesondere die Betriebsräte und gewerkschaftlichen Akteure spielen dabei eine oft tragende Rolle. Dies

zeigt sich etwa bei der Vielzahl der freiwilligen **Betriebsvereinbarungen** zum partnerschaftlichen Verhalten bzw. diskriminierungsfreien Umgang am Arbeitsplatz, an deren Initiierung, Entwicklung und Umsetzung die Betriebsräte oft entscheidend beteiligt sind. Innerhalb dieser Betriebsvereinbarungen werden, so hat eine exemplarische Analyse aus dem Jahr 2004 gezeigt (Akin/Dälken/Monz 2004), konkrete strukturelle, personelle und organisatorische Maßnahmen festgelegt, die sich mit denen in Diversity-Konzepten thematisch oft stark überlappen (z. B. Beratungs- und Beschwerdemanagements, Sanktionsmöglichkeiten bei Verletzung bestimmter Normen, Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen).

In öffentlichen Debatten haben sich die Gewerkschaften in den letzten Jahren auch gegen Islamfeindlichkeit und Ausgrenzung von Musliminnen und Muslimen zu Wort gemeldet. Dieses thematische Engagement spiegelt sich auch in einzelnen konkreten Aktivitäten und Initiativen wider, die hier insbesondere wegen ihres expliziten Fokus auf die **Situation von muslimischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen** kurz erwähnt werden sollen; es handelt sich dabei um Fort- und Weiterbildungen und die Entwicklung von Informationsmaterial für Multiplikatoren speziell zur Situation von Muslimen im Arbeitsleben.

Veranstaltungen und praktische Handreichungen des DGB-Bildungswerks

Das Bildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), Bereich Migration und Qualifizierung, führt seit vielen Jahren regelmäßig **Weiterbildungsveranstaltungen** zum Thema Islam in der Arbeitswelt durch. Besonders hervorzuheben ist dabei die kostenfreie fünftägige Seminarreihe „Islam in der Arbeitswelt“, die sich primär an Multiplikatoren der betrieblichen Arbeitswelt (z. B. Betriebs- und Personalräte und Personalverantwortliche) richtete und zweimal jährlich durchgeführt wurde. Die Seminarreihe, die in dieser Form nicht mehr angeboten wird, vermittelte Informationen über die besonderen Bedürfnisse von muslimischen Beschäftigten, sensibilisierte für Fragen und sensiblen Umgang mit interkulturellen Konflikten im Betrieb und bot konkrete Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Praxis an; auch spezielle themenbezogene Probleme der Teilnehmenden wurden aufgegriffen.

In der Tradition dieser Veranstaltungsreihe bietet das DGB Bildungswerk (z. B. im DGB-Tagungszentrum Hattingen) aktuell Seminare zur Situation von Musliminnen und Muslimen im Arbeitsleben an, die sich mit ähnlichen Themen auseinandersetzen (z. B. Seminar „Islam in der Arbeitswelt: Sind Glaubensregeln und Arbeitsalltag vereinbar?“). Auch die **Informations- und Sensibilisierungsveranstaltung** „Ausgegrenzt? Wahrnehmung und Selbstverständnis von Muslimen im Arbeitsleben“, die das DGB Bildungswerk im März 2010 veranstaltete, hatte eine ähnliche thematische Ausrichtung.

Das DGB Bildungswerk veröffentlichte 2003 zusätzlich zur Durchführung von Veranstaltungen zwei **Handreichungen für Multiplikatoren** zum „Islam in der Arbeitswelt“. Während sich die eine Publikation auf die Rechte von Arbeitnehmenden in islamisch geprägten Ländern konzentriert, beschäftigt sich die zweite Handreichung mit der Situation in Deutschland. Darin wird einerseits ein Überblick über grundlegende Regeln des Islams („Die fünf Säulen“) und deren Bedeutung im täglichen Leben gegeben, andererseits werden die (religiösen) Bedürfnisse von Muslimen und mögliche Konflikte, die sich daraus im Arbeitsleben ergeben können, thematisiert.

Quelle: http://www.migration-online.de/data/040204_islam_iaw_17_endgltig.pdf?pid=23

Diese exemplarische Auswahl von Projekten und Maßnahmen vermittelt einen qualitativen Einblick in die **vielen verschiedenen Ansätze**, die beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder am Arbeitsplatz selbst zur Verhinderung bzw. Beseitigung von Diskriminierung von (muslimischen) Migrantinnen und Migranten beitragen können. Ohne eine systematische Evaluation dieser Aktivitäten – und eine solche liegt derzeit kaum vor – ist es äußerst schwierig, genaue Aussagen über deren Wirksamkeit und Effizienz zu machen. Dies muss bei der Entwicklung von Handlungsempfehlungen mit berücksichtigt werden. Dennoch liefern die hier präsentierten praktischen Aktivitäten und Projekte, zusammen mit den Ergebnissen der Forschungsstandanalyse und den Erkenntnissen aus der Expertenbefragung, eine Grundlage für die anschließende Formulierung von konkreten Handlungsvorschlägen.

6.2 Handlungsempfehlungen zum Abbau von Arbeitsmarktdiskriminierung von Musliminnen und Muslimen

Vor dem Hintergrund, dass muslimische Migrantinnen und Migranten im Arbeitsleben meist mit ähnlichen Barrieren und ausgrenzenden Mechanismen konfrontiert sind wie andere Migrantengruppen, erscheinen Maßnahmen, die sich speziell an Musliminnen und Muslime richten, der falsche Weg bei der Überwindung von Diskriminierung von muslimischen Migranten und Migrantinnen zu sein.⁶⁴ Dies gilt für Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsmaßnahmen beim Zugang zum Arbeitsmarkt ebenso wie bei solchen, die sich auf die Situation am Arbeitsplatz beziehen. Neben einigen Empfehlungen zur Beseitigung von rechtlicher Diskriminierung setzen in den folgenden Handlungsempfehlungen lediglich Ansätze zur verbesserten Vereinbarkeit von arbeitsalltäglichen Anforderungen mit der Befolgung muslimischer Gebote speziell an der islamischen Religion der muslimischen Beschäftigten an. Das allgemeine Prinzip – Gleichbehandlung von Muslimen und Nichtmuslimen auch bei der Entwicklung von Antidiskriminierungsmaßnahmen – ist auch deshalb eine grundlegende Empfehlung dieser Expertise, weil nur dadurch eine angemessene Antwort auf das Problem der Mehrfachdiskriminierung, mit dem Musliminnen und Muslime besonders konfrontiert scheinen, möglich ist.

Die folgenden Empfehlungen sind in drei Bereiche unterteilt:

- Allgemeine Empfehlungen an den Gesetzgeber, politische Akteure, Unternehmen und Gewerkschaften (6.2.1)
- Empfehlungen zum Abbau von Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt (6.2.2)
- Empfehlungen zur Förderung von Gleichbehandlung und Abbau von Diskriminierung am Arbeitsplatz (6.2.3)

⁶⁴ Spezielle Antidiskriminierungsmaßnahmen für Muslime und Musliminnen, die nicht auf religionspezifische Problemlagen zurückzuführen sind, könnten aufgrund ihrer potenziell stigmatisierenden Wirkung Ausgrenzungsprozesse sogar verstärken und damit kontraproduktiv sein.

Die ausgewählten Handlungsempfehlungen und Vorschläge sind nicht abschließend zu verstehen und sollten unter **aktiver Einbindung** der jeweils relevanten Akteure, insbesondere aus der Politik, den Unternehmen sowie Vertretern von Betriebsräten, Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen und speziell muslimischen Organisationen, intensiv diskutiert und konkretisiert werden.

6.2.1 Allgemeine Empfehlungen an den Gesetzgeber, politische Akteure, Unternehmen und Gewerkschaften

Gesetzliche Regelungen der rechtlichen Ungleichbehandlung überarbeiten

Die landesrechtlichen Regelungen zum **Verbot religiöser Symbole** im Schuldienst und teilweise auch in der öffentlichen Verwaltung grenzen in der Praxis insbesondere Kopftuch tragende Musliminnen von prestigeträchtigen Berufsfeldern aus. Zusätzlich zu dieser direkten und intendierten Wirkung scheinen diese gesetzlichen Verbote auch der Stigmatisierung und Diskriminierung von Musliminnen jenseits der konkreten Regelungsbereiche Vorschub zu leisten: Es gibt empirische Hinweise dafür, dass diese gesetzlichen Regelungen auch von Akteuren der Privatwirtschaft direkt oder indirekt als Legitimation von (unrechtmäßiger) Diskriminierung von Musliminnen mit Kopftuch verwendet werden. Es wird empfohlen, eine politische Diskussion darüber zu führen, ob diese landesrechtlichen Regelungen durch einzelfallbezogene Aushandlungen zu ersetzen sind oder inwieweit deren Anwendung durch die Möglichkeit von Ausnahmeregelungen flexibler zu gestalten ist. Grundsätzlich sollte eine verfassungsrechtlich gebotene Gleichbehandlung aller religiösen Symbole gewährleistet sein.

Mit dem **AGG** wurde in Deutschland ein insgesamt solider gesetzlicher Rahmen zur Einforderung individueller Rechte auf Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt geschaffen. Allerdings enthält das AGG in § 9 Ausnahmeregelungen, die den Kirchen und kirchlichen Organisationen auf der Basis ihres Selbstbestimmungsrechts weitreichende Möglichkeiten der Bevorzugung von Bewerbern und Bewerberinnen der jeweiligen Religionsgemeinschaft einräumen, wodurch Personen muslimischen Glaubens besonders benachteiligt werden.⁶⁵ Diese **Kirchenklausel** sollte auf den Kernbereich der Kirchen beschränkt werden, in dem die Religion objektiv als gerechtfertigte berufliche Anforderung gilt, ähnlich den Vorgaben in Art. 4 Abs. 2 der entsprechenden EU-Richtlinie 2000/78/EG, in dem eine Ungleichbehandlung dann zulässig ist, wenn „die Religion (...) nach Art dieser Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“ (vgl. Schiek 2007: 191–198).

Zusätzlich zu diesen religionsbezogenen Empfehlungen sollte die Wahrnehmung individueller Gleichbehandlungsrechte durch weitere Modifikationen des AGG gestärkt bzw. erleichtert werden, auf die hier nur kurz hingewiesen werden kann. So wäre eine Ausweitung der **Klagefrist** von derzeit zwei auf die im deutschen Arbeitsrecht sonst üblichen drei Monate ebenso empfehlenswert wie die Stärkung des **Verbandsklagerechts** als Ergänzung zur Prozessbeistandschaft (§ 23 AGG). Solche allgemeinen Verbesserungen und praktischen Erleichterungen der juristischen Einklagbarkeit von Gleichbehandlung kämen allen von Diskriminierung betroffenen Personengruppen zugute – auch muslimischen Migrantinnen und Migranten.

⁶⁵ Eine detaillierte Auseinandersetzung mit diesen rechtlichen Fragen bietet die rechtswissenschaftliche Expertise von Frau Prof. Frings.

Aufklärungskampagne zur Bekanntmachung der Gleichbehandlungsrechte

Ähnliches gilt für die folgende Handlungsempfehlung: Die Kenntnisse über die Reichweite des AGG, die individuellen Gleichbehandlungsrechte und Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, sind in Deutschland allgemein noch relativ schwach ausgebildet. Auch wissen viele Menschen nicht, an welche Stellen sie sich im Falle von erlebter Diskriminierung wenden können, um Unterstützung zu erhalten (vgl. FRA 2009b; FRA 2010; SVR 2010: 39–40). Ein wichtiger Schritt zum Abbau von Diskriminierung besteht demzufolge darin, die Regelungen und Klagemöglichkeiten des AGG sowie bestehende Unterstützungsangebote, sei es durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) oder andere spezialisierte Beratungsstellen, durch öffentliche **Informations- und Sensibilisierungskampagnen** bekannter zu machen. Die ADS kündigte im April 2010 die Entwicklung und Durchführung solcher Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen an, „um entsprechendes Wissen zu verbreiten und einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel bis hin zu einer Kultur der Nichtdiskriminierung zu fördern“ (ADS 2010: 5). In diesem Zusammenhang wird empfohlen, in einer solchen Kampagne möglichst konkrete Bezüge zur Problematik der Arbeitsmarktdiskriminierung von muslimischen Migrantinnen und Migranten einfließen zu lassen.

Spezielle Sensibilisierungsmaßnahmen für Arbeitgeber

Neben einer solchen allgemeinen Informations- und Aufklärungskampagne sollten spezielle Maßnahmen zur **Sensibilisierung von Arbeitgebern** entwickelt und durchgeführt werden, um den oft vorhandenen Vorbehalten, die Gatekeeper gegenüber (muslimischen) Migrantinnen und Migranten zu haben scheinen, entgegenzuwirken und die Arbeitgeber von den Vorzügen einer pluralen Belegschaft zu überzeugen. Ein Ziel sollte dabei sein, die oft unreflektierten Vorurteile der Gatekeeper aufzubrechen, wonach (muslimische) Migrantinnen und Migranten meist gering qualifiziert und wenig leistungsbereit seien. Neben Informations- und Sensibilisierungskampagnen empfiehlt sich dafür auch die Entwicklung und Durchführung spezieller **Fachveranstaltungen und Seminarreihen** für Personalverantwortliche und andere Gatekeeper des Arbeitsmarktes.⁶⁶ Die ADS könnte, möglicherweise in Kooperation mit den Gewerkschaften (z. B. dem DGB Bildungswerk) und Arbeitgeberverbänden, eine koordinierende Rolle bei der Umsetzung solcher Maßnahmen übernehmen. Auch die bundesweite **Auslobung eines Unternehmerpreises** für innovative Ansätze zur Schaffung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur, wie dies die Stadt Nürnberg 2010 auf lokaler Ebene erstmalig durchführt, könnte dazu beitragen, dass neben den oft „weichen“ Diversity-Konzepten auch dem Thema der Antidiskriminierung mehr Aufmerksamkeit in der Personalpolitik von Unternehmen geschenkt wird. Die ADS, möglicherweise in Zusammenarbeit mit dem Büro der Bundesintegrationsbeauftragten, könnte bei der Auslobung eines solchen Preises eine aktive, koordinierende Rolle spielen.⁶⁷

66 Hinsichtlich der Steigerung der Beteiligungsbereitschaft auf Arbeitgeberseite muss eine überzeugende Strategie zur Ansprache von Unternehmen entwickelt werden. Es wäre beispielsweise denkbar, zunächst die Unternehmen zu kontaktieren und zur Teilnahme an solchen Trainingsmaßnahmen anzuregen, die durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt eine grundsätzlich positive Haltung zu Vielfalt und Gleichbehandlung zum Ausdruck gebracht haben; dort können am ehesten Reflexionsprozesse angeregt werden. Allerdings müssen auch andere Unternehmen, bei denen noch kein oder nur wenig Bewusstsein für Nichtdiskriminierung besteht, in die Adressatengruppe dieser Sensibilisierungsmaßnahmen eingebunden werden.

67 Eine solche Preisauslobung könnte beispielsweise als Fortführung des bundesweiten Wettbewerbs „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“, der 2008 im Rahmen der Kampagne „Vielfalt als Chance“ durchgeführt wurde, konzipiert werden.

Umfassende Diversity-Management-Konzepte entwickeln und praktisch umsetzen

Die allgemeine Tendenz hin zu einer steigenden Bedeutung von **Diversity-Management-Strategien** in Unternehmen ist positiv zu bewerten, wobei zukünftig der bislang noch wenig beachtete Aspekt der religiösen Vielfalt stärker berücksichtigt werden sollte. Von zentraler Bedeutung bei der Implementierung solcher Diversity-Strategien ist es, dass diese nicht nur eine allgemeine und eher symbolische Absichtserklärung der Unternehmensleitung über die allgemeine Wertschätzung von Vielfalt darstellen, sondern in der Unternehmenskultur auf Mitarbeiterebene durch **konkrete und längerfristige Fördermaßnahmen** in verschiedenen Personal- und Organisationsentwicklungsbereichen möglichst auch strukturell-institutionell verankert und gefördert werden. Auch eine regelmäßige und systematische Überprüfung der durchgeführten Maßnahmen und erreichten Ziele (*Monitoring*) sowie eine strategische Weiterentwicklung und Anpassung der Einzelmaßnahmen sollten Bestandteile eines solchen umfassenden Diversity-Konzepts sein.

Ferner müssen solche Strategien von der Unternehmensleitung gewollt und unterstützt werden (*top-down*) und zugleich aktiv von der Belegschaft mitgetragen werden (*bottom-up*). Dies schließt eine **aktive Beteiligung** der Beschäftigten, der jeweiligen Zielgruppen (d. h. der muslimischen Beschäftigten bzw. derer mit Migrationshintergrund) und möglichst auch des Betriebsrats bei der Entwicklung und Umsetzung spezieller Diversity-Maßnahmen und Aktivitäten mit ein. Die Einbindung der Mitarbeiterebene könnte neben der aktiven Beteiligung an konkreten Maßnahmen auch dadurch gefördert werden, dass die Unternehmensleitung bei der Belegschaft um Unterstützung einer betriebsinternen **Charta für einen diskriminierungsfreien Umgang** am Arbeitsplatz wirbt. Ähnlich der erfolgreichen bundesweiten Initiative „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ könnten die Betriebe eine offizielle Auszeichnung als „Betrieb der Chancengleichheit“ erhalten, wenn ein bestimmter Prozentsatz (z. B. 80%) der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen diese Charta unterzeichnet und sich damit zu einem diskriminierungsfreien Umgang und einem verbindlichen Verhaltenskodex verpflichtet. Der Abschluss von **freiwilligen Betriebsvereinbarungen** zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat zum partnerschaftlichen, diskriminierungsfreien, fairen Verhalten am Arbeitsplatz kann solchen Diversity-Strategien einen klaren rechtlichen Rahmen bieten und deren verbindlichen Charakter unterstreichen.

6.2.2 Gleichberechtigter und diskriminierungsfreier Arbeitsmarktzugang

Die Empfehlungen zur Überwindung strukturell und interpersonell diskriminierender Barrieren beim **Zugang zum Arbeitsmarkt** beziehen sich einerseits auf Maßnahmen in der Phase der Ansprache möglicher Bewerber und Bewerberinnen und andererseits auf Modifikationen des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens selbst. Für beide Bereiche gilt: Spezielle **Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen** für Führungskräfte und speziell für Personalverantwortliche in Unternehmen sind dringend geboten, um die folgenden Handlungsempfehlungen in Betrieben und öffentlichen Verwaltungen kompetent implementieren zu können.

Alternative Ansprache- und Rekrutierungskanäle nutzen

Eine Form der strukturellen Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt scheint ihre Ursachen in der häufigen Arbeitskraftrekrutierung über informelle Mitarbeiternetzwerke zu haben. Um dieser indirekt ausgrenzenden Praxis eine offene und für neue Personengruppen zugänglichere Strategie der Personalrekrutierung entgegenzusetzen, wird empfohlen, alternative Wege der gezielten Ansprache auch von Personen mit Migrationshintergrund zu erproben. Solche **innovativen Ansprachewege**, wie sie von einigen großstädtischen Verwaltungen bei der Anwerbung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund bereits erfolgreich durchgeführt werden, können auf unterschiedliche Weise umgesetzt werden und sind den jeweiligen Bedingungen vor Ort anzupassen. Erfolg versprechend erscheint beispielsweise die **aktive Einbindung lokaler Schlüsselakteure**, etwa aus den örtlichen Moscheen- und Migrantenvereinen, in die Rekrutierungs- und Ansprachewege der Unternehmen. Auch eine engere Vernetzung mit den Bildungsinstitutionen und anderen lokalen Integrationsakteuren, etwa den (Jugend-) Migrationsdiensten und den Integrationskursanbietern, kann helfen, qualifiziertes Personal für neu zu besetzende Stellen zu finden. Diese Zusammenarbeit kann von der Bekanntmachung von neuen Stellen und dem Auslegen von Infoflyern bis hin zu systematischeren Ansätzen reichen, wie etwa dem Aufbau einer Jobdatenbank oder der Durchführung regelmäßiger Jobbörsen (z. B. zusammen mit dem Zentralrat der Muslime in Deutschland oder der DITIB). Öffentliche Ausschreibungen von neu zu besetzenden Stellen können außerdem zusätzlich zu den deutschen Tageszeitungen auch in anderen (Print-)Medien platziert werden, die von Personen mit Migrationshintergrund genutzt werden (z. B. Sabah, Hürriyet, Islamische Zeitung).

Offensive Bewerbungsaufrufe an Migrantinnen und Migranten

Viele städtische Verwaltungen haben Formulierungen für Ausschreibungstexte entwickelt, mit denen Personen mit Migrationshintergrund besonders ermutigt werden sollen, sich um eine freie (Ausbildungs-)Stelle zu bewerben. Diesem Beispiel sollten nicht nur mehr öffentliche Verwaltungen, sondern auch private Unternehmen folgen. Konkret können die Standardformulierungen von Stellenausschreibungen mit mehr oder weniger explizit Migrantinnen und Migranten ansprechenden **Textbausteinen** wie „BewerberInnen mit interkulturellen Kompetenzen besonders erwünscht“, „Mehrsprachigkeit von Vorteil“ oder „Wir suchen Verstärkung für unser interkulturelles Mitarbeiterteam“ ergänzt werden. Auch allgemein gehaltene Formulierungen zur Beschreibung der von Vielfalt und Chancengleichheit geprägten Unternehmenskultur können mögliche Bewerbungshemmnisse bei Migrantinnen und Migranten abbauen. Dies könnte etwa – in Anlehnung an einen Textbaustein in Ausschreibungen der Stadtverwaltung Bochum – wie folgt zum Ausdruck gebracht werden (vgl. Integration.Interkommunal 2010: 10–11):

! *„Bei uns gehört der Umgang mit kultureller Vielfalt, die Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen verschiedener Herkunft, Religionen und Lebensweisen zum Alltag. Wir pflegen eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt geprägt ist. Chancengleichheit ist für uns selbstverständlich.“*

Aus rechtlicher Sicht stehen solche Formulierungen zur Ermutigung von Migranten und Migrantinnen, sich um freie Stellen zu bewerben, *nicht* im Widerspruch zum Prinzip der Gleichbehandlung oder den Vorgaben des AGG. Während ein expliziter Bezug auf „muslimische BewerberInnen“ nicht empfohlen wird, scheinen Hinweise auf die Wertschätzung von kultureller und religiöser Vielfalt im Unternehmen und die Gleichbehandlung unabhängig von Herkunft und Religion durchaus möglich.

Bewerberauswahl- und Einstellungsverfahren modifizieren

Auch in den anschließenden Phasen des Rekrutierungsprozesses können Modifizierungen des Bewerbungsverfahrens zu mehr Chancengerechtigkeit und zum Abbau von diskriminierenden Zugangshürden für (muslimische) Migranten und Migrantinnen beitragen.

In empirischen Studien hat sich gezeigt, dass das Ausmaß von Diskriminierung in kleineren Unternehmen höher ist als in großen Betrieben; eine mögliche Erklärung wird u. a. in den standardisierten Bewerberauswahlverfahren gesehen, die in großen Unternehmen weiter verbreitet sind und die subjektiven Entscheidungsspielräume der Personalverantwortlichen stärker einschränken. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, das Verfahren der Bewerberauswahl durch die Festlegung von konkreten Auswahlkriterien und objektiven, messbaren **Bewertungskriterien zu standardisieren** und damit transparenter und objektiver zu gestalten.

Um der frühzeitigen (und oft voreiligen) Aussortierung bestimmter Bewerber und Bewerberinnen, etwa Musliminnen mit Kopftuch oder anderer Bewerber mit muslimisch bzw. ausländisch klingenden Namen, ohne genauere Sichtung der individuellen Qualifikation entgegenzuwirken, wird die Einführung von Bewerbungsverfahren mit **anonymisierten Lebensläufen** empfohlen. Die ADS bereitet derzeit ein entsprechendes Pilotprojekt vor, das im Herbst 2010 beginnt; in diesem einjährigen Projekt sollen in fünf großen deutschen Unternehmen Wege der technischen Umsetzung erprobt und die Wirksamkeit solcher Maßnahmen überprüft werden. Solche anonymisierten Bewerbungsverfahren können zu einer objektiveren Beurteilung der individuellen Kompetenzen und Qualifikationen der BewerberInnen – unabhängig von ihrer Religion und ethnischen Herkunft – beitragen und so die Chance der Bewerber und Bewerberinnen erhöhen, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Öffentliche Verwaltungen und private Unternehmen mit existierenden Diversity-Strategien sollten ermutigt werden, solche Verfahren anzuwenden, und bei der Umsetzung – auch auf der Grundlage der Erkenntnisse aus dem ADS-Pilotprojekt – unterstützt werden. Gerade **öffentliche Verwaltungen** der Kommunen, der Länder und des Bundes sollten dabei ihre Vorbildfunktion wahrnehmen.

Neben der Standardisierung von Auswahlverfahren und der Einführung von anonymisierten Lebensläufen im Bewerbungsverfahren wird Arbeitgebern empfohlen, bestehende **Einstellungstestverfahren** zu überprüfen und zu modifizieren. Auch hier haben einige öffentliche Verwaltungen und vereinzelt auch private Unternehmen bereits Erfahrungen gesammelt. Es empfiehlt sich – auch im Eigeninteresse des Unternehmens – die oft starre Fokussierung auf formale Kriterien (z. B. Schulnoten) zu lockern und im Rahmen von Bewerbungstestverfahren durch flexible Bewertungsmaßstäbe zu ergänzen, die sich stärker an Schlüsselqualifikationen und dem tatsächlichen Anforderungsprofil der jeweiligen beruflichen Tätigkeit orientieren. Von dem allgemeinen Leistungsprinzip soll dabei abge-

rückt werden. Wie dies jeweils umzusetzen ist, hängt von der konkreten Situation und den spezifischen Jobanforderungen ab. Sofern möglich, sollten Forderungen nach perfekten oder gar muttersprachlichen Deutschkenntnissen und stark (schrift-)sprachzentrierte Testverfahren überdacht werden; stattdessen sollten Bewerbungstestverfahren stärker auf praktische Fähigkeiten, Flexibilität, Teamfähigkeit und andere *Soft Skills* abzielen. Dabei können u. U. auch interkulturelle Kompetenzen und besondere Fremdsprachenkenntnisse der Bewerber und Bewerberinnen als Bonus bewertet werden.

6.2.3 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz

Diskriminierende Hürden und Ausgrenzungsmechanismen finden sich nicht nur beim Zugang zum Arbeitsmarkt, sondern können (muslimische) Migrantinnen und Migranten auch am Arbeitsplatz treffen – sei es in Form von interpersoneller Ungleichbehandlung und Mobbing durch Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden, sei es durch strukturelle, oft unintendierte Benachteiligung. Um solchen Erscheinungsformen von Diskriminierung vorzubeugen bzw. entgegenzuwirken, werden im Folgenden ausgewählte betriebsinterne Maßnahmen vorgeschlagen.

Vereinbarkeit von Arbeitsanforderungen und Einhaltung muslimischer Gebote

Eine der wenigen Handlungsempfehlungen dieser Expertise, die sich speziell auf die Situation praktizierender Muslime und Musliminnen bezieht, zielt darauf ab, die Einhaltung religiöser Gebote am Arbeitsplatz bei möglichst geringer Störung der Betriebsabläufe zu erleichtern – vorausgesetzt, es besteht ein entsprechender Bedarf bei den (muslimischen) Beschäftigten. Dies kann, je nach Unternehmen und konkreter Situation, im Rahmen **flexibler und pragmatischer Einzelfalllösungen** zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten erfolgen. Insbesondere in Unternehmen mit vielen muslimischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sollten jedoch eine verbindliche und allgemeingültige Implementierung **betriebsinterner Vereinbarungen**, eine **systematische Überprüfung** und eventuelle Modifikationen relevanter interner Vorschriften erwogen werden. Betriebliche Aspekte, die einer systematischen Prüfung unterzogen werden sollten, reichen u. a. von den Essensangeboten in der Betriebskantine (z. B. schweinefleischfrei und entsprechend gekennzeichnet) und spezieller Berücksichtigung der Situation von muslimischen Beschäftigten während des Fastenmonats Ramadan (z. B. veränderte Öffnungszeiten der Kantine, Möglichkeit des Schichtwechsels) bis hin zu betrieblichen Bekleidungs-, Urlaubs- und Arbeitszeitvorschriften und der Einrichtung eines Ruhe- bzw. Gebetsraums. Eine solche **Inspektion interner Regelungen und Praktiken** stellt auch einen empfehlenswerten Ansatz zur Identifizierung potenziell diskriminierend wirkender Vorschriften und (expliziter wie impliziter) interner Regelungen und (formeller wie informeller) Verfahren dar. Allerdings setzt dies aufseiten der Arbeitgeber sowohl Sensibilität als auch einen gewissen Kenntnisstand über muslimische Gebote und kulturell-religiöse Praktiken voraus. Um dies zu gewährleisten, empfiehlt sich die Durchführung von **speziellen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**, insbesondere für Führungskräfte und Vertreter der Organisations- und Personalentwicklung, nicht nur zu den Vorzügen, sondern auch den Anforderungen, die sich aus einer kulturell und religiös vielfältigen Arbeitnehmerschaft ergeben.

Betriebsinternes Konflikt- und Beschwerdemanagement einrichten

Nicht nur muslimische, sondern alle Beschäftigten profitieren von einem effektiven betriebsinternen Konflikt- und Beschwerdemanagement mit einer **niedrigschwelligen Anlaufstelle**, an die sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (auch) in Fragen von Mobbing, Diskriminierung und unfairer Behandlung vertrauensvoll wenden können. In den meisten Unternehmen existiert bereits eine oder mehrere Beschwerdestelle(n) – sei es nach dem BetrVG (§§ 84, 85), nach dem AGG (§ 13) oder nach anderen gesetzlichen oder betrieblichen Regelungen –, die sich jedoch hinsichtlich ihrer Zugänglichkeit, organisatorischen Einbindung, ihrer Befugnisse, dem Grad des Vertrauens bei den Beschäftigten und der Effektivität der jeweils angebotenen Unterstützung und Intervention oft deutlich unterscheiden (vgl. mit Schwerpunkt auf der Beschwerdestelle nach § 13 AGG: Raasch 2009: 14; Liebscher/Kobes 2010).

Die konkrete Ausgestaltung des betrieblichen Beschwerdemanagements ist von der jeweiligen Situation im Betrieb abhängig und kann aufgrund der vielfältigen zu berücksichtigenden Faktoren nicht Gegenstand konkreter Empfehlungen dieser Expertise sein. Grundsätzlich sollte die Unternehmensleitung sicherstellen, dass die betrieblichen Strukturen des Konflikt- und Beschwerdemanagements mit den nötigen **personellen und fachlichen Ressourcen** ausgestattet sind und die zentrale Beschwerde- oder Anlaufstelle explizit auch für den Bereich der Diskriminierung aufgrund der Religion, der ethnischen Herkunft und weiterer Diskriminierungsmerkmale zuständig ist. Diese muss in der Belegschaft bekannt gemacht werden (z. B. per Aushang, Intranet, ggf. auch in verschiedenen Sprachen). Die Unternehmensleitung muss der Stelle ein **stabiles Mandat** übertragen, das es dieser erlaubt, bei Diskriminierungsverdacht eigenständige und unabhängige Erkundigungen einzuholen; andere betriebliche Akteure sollten dabei zur Kooperation verpflichtet sein. Die Stelle muss über ein hohes Maß an Vertrauen in der Belegschaft wie auch über hohe fachliche Kenntnisse der Diskriminierungsproblematik und Kompetenzen in der interkulturellen Konfliktmediation verfügen. Um diesen hohen Anforderungen gerecht zu werden, müssen die verantwortlichen Personen an speziellen Schulungen und Trainings teilnehmen.

Kompetenzen der Mitarbeiter erkennen und anerkennen

Um die Potenziale der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, unabhängig von ihrer Religion, Herkunft, ihrem Alter oder Geschlecht oder anderen Merkmalen, effektiver nutzen zu können, bedarf es möglichst genauer Kenntnisse über die Qualifikationen und Kompetenzen der einzelnen Beschäftigten. Oft werden gerade solche **speziellen Kompetenzen und Ressourcen**, die über formale Qualifikationen hinausgehen, nur unzureichend erkannt, wertgeschätzt und in der **Personalplanung** berücksichtigt. Dies gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten – auch für die Beschäftigtengruppe der Migrantinnen und Migranten, die möglicherweise über im Ausland erworbene Qualifikationen und Fertigkeiten verfügen, die in Deutschland zwar formal nicht anerkannt werden, aber im Arbeitsalltag durchaus produktiv(er) einsetzbar wären; außerdem sind viele Migrantinnen und Migranten mehrsprachig aufgewachsen und verfügen damit häufig über besondere Sprachkenntnisse und nicht selten auch über die Fähigkeit, sich in verschiedenen kulturellen Bezugssystemen zurechtzufinden.

Es wird empfohlen, solche und andere Fähigkeiten und Kompetenzen im Rahmen einer (freiwilligen) Mitarbeiterbefragung systematisch zu erfassen und in Form einer **Mitarbeiter-Kompetenzdatenbank** zusammenzutragen. Damit entsteht ein ganzheitliches Bild von den Kompetenzen der Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund, das einerseits zu einer höheren Wertschätzung der Beschäftigten und andererseits zu einer effektiveren Nutzung ihrer Ressourcen beitragen kann. Diese Datenbank kann die Personalverantwortlichen etwa bei diskriminierungsfreien, objektiven, d. h. kompetenzorientierten, Entscheidungen über die Zusammensetzung von Arbeitsteams, aber auch über Beförderungen und interne Rekrutierungen von Führungskräften unterstützen. Ferner eignet sich eine solche Datenbank als Grundlage für eine diskriminierungsfreie und leistungsgerechte Eingruppierung in Lohngruppen, da dadurch eine mögliche Diskrepanz zwischen den im Arbeitsalltag eingebrachten Leistungen und angewandten Fähigkeiten und der Lohnengruppierung aufgedeckt werden kann.⁶⁸

Abschließende Bemerkungen zu den Handlungsempfehlungen

Diese Vorschläge und Handlungsempfehlungen stellen lediglich eine kleine Auswahl von konkreten Maßnahmen aus einer Vielzahl möglicher Ansätze zur Prävention und Beseitigung von Diskriminierung muslimischer Migrantinnen und Migranten in der Arbeitswelt dar. Selten zielen diese speziell auf die Situation von Musliminnen und Muslimen ab, und auch Migrantinnen und Migranten sind nicht immer die alleinige Zielgruppe. Viele der genannten Vorschläge versuchen vielmehr, **Chancengleichheit und Gleichbehandlung** von tendenziell *allen* Beschäftigten im Unternehmen zu realisieren, wovon gerade die Personengruppen, die mit einem erhöhten Diskriminierungsrisiko konfrontiert sind, besonders profitieren sollen und können. Diese zielgruppenübergreifenden Ansätze von Gleichbehandlung und Antidiskriminierung scheinen eine besonders geeignete Antwort auf die komplexen Phänomene von intersektionaler Diskriminierung zu sein.

Doch wie auch bei Fragen der horizontalen Antidiskriminierungsarbeit, dürfen die **spezifischen Erscheinungsformen** und das besondere Ausmaß der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft und ihres Glaubens nicht übersehen werden. Eine oft von negativen Stereotypen geprägte Haltung gegenüber Musliminnen und Muslimen bzw. dem Islam ist in verschiedenen gesellschaftlichen Schichten verbreitet und hat sich zu einer teils mehrheitsfähigen Ablehnungshaltung gesteigert, die auch mit einer geringeren sozialen Ächtung der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen einhergeht, als dies bei anderen Formen rassistischer Diskriminierung der Fall zu sein scheint. Vor diesem Hintergrund sind besondere Anstrengungen von der Politik, den Medien, den Bildungsinstitutionen und vielen anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren nötig, um der Stigmatisierung des Islams entgegenzuwirken und eine breite, sachliche und offene Diskussion über Islamfeindlichkeit und die „Einbürgerung des Islams“, wie es die frühere Bundesintegrationsbeauftragte im Jahr 2005 nannte, zu führen.

68 Im Rahmen eines Pilotprojekts der IG Metall wurde 2005 eine systematische Kompetenzerfassung in einem ausgewählten Betrieb der Metallindustrie mit einem hohen Anteil türkischstämmiger und russlanddeutscher Beschäftigter durchgeführt, um einen eventuellen Mismatch von beruflicher Tätigkeit, Einkommen und tatsächlichen Kompetenzen zu ermitteln. Diese Untersuchung zielte darauf ab, Kriterien für die diskriminierungsfreie und transparente Lohnengruppierung nach dem Entgelttarifvertrag und -abkommen in der Metall- und Elektroindustrie zu entwickeln (vgl. www.gelbehand.de/data/publikationen_datei_1123063055.pdf).

Literatur

Akin, S.; Dälken, M. & Monz, L. (2004): *Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen*. Frankfurt/Main: Bund Verlag

Akman, S.; Gülpinar, M.; Huesmann, M. & Krell, G. (2005): Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften, in: *Personalführung*, Nr. 10/2005, S. 72–75; verfügbar unter: <http://www.migration-boell.de/download/diversity/Migrationshintergrund.pdf.pdf>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hrsg.) (2010): *Bericht über die Schwerpunkte und Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*, verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/RedaktionBMFSFJ/RedaktionADS/PDF-Anlagen/Bericht_20Ausschuss-FSJ-21-4-2010.property=pdf,bereich=ads,sprache=de,rwb=true.pdf

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2008): *Forschungsprojekt. Diskriminierung im Alltag. Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft*. Band 4. Nomos Verlag

Arrow, K. J. (1973): The Theory of Discrimination, in: O. Ashenfelter & A. Rees (Hrsg.): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press, S. 3–33

Asbrock, F.; Wagner, U. & Christ, O. (2006): Diskriminierung. Folgen der Feindseligkeit, in: W. Heitmeyer (Hrsg.): *Deutsche Zustände, Folge 4*. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 156–172

Babka von Gostomski, Ch. (2010): *Repräsentativbefragung „Ausgewählte Migrantengruppen in Deutschland 2006/2007“ (RAM). Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen (Basisbericht: Berichtsband)*. Nürnberg: BAMF

Baier, D.; Pfeiffer, C.; Rabold, S.; Simonson, J. & Kappes, C. (2010): *Kinder und Jugendliche in Deutschland: Gewalterfahrung, Integration, Medienkonsum. Zweiter Bericht zum gemeinsamen Forschungsprojekt des Bundesministeriums des Innern und des KFN*, Forschungsbericht Nr. 109. Hannover: KFN

Becker, G. (1957): *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press

Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung [LADS] (2008): *Mit Kopftuch außen vor? Berlin: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Integrationsbeauftragter des Berliner Senats, LADS*

Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, LADS (Hrsg.) (2010): *LADS: Gleichbehandlung ist ihr gutes Recht! Drei Jahre Landesantidiskriminierungsstelle, Tätigkeitsbericht 04.2007–04.2010*. Berlin: LADS; verfügbar unter: http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/materialien/100503_bericht_3_jahre_lads_bf.pdf?start&ts=1273221026&file=100503_bericht_3_jahre_lads_bf.pdf

Berthoud, C. (2010): Im Dialog Vorurteile aufspüren und nach Lösungen suchen. In: *terra cognita*. Schweizer Zeitschrift zu Integration und Migration, Nr. 16/Frühjahr 2010, S. 66–68

Bielefeldt, H. (2008): *Das Islambild in Deutschland. Zum öffentlichen Umgang mit der Angst vor dem Islam* (Essay Nr. 7; 2. aktualisierte Auflage). Berlin: DIMR

Booth, A. L.; Leigh, A. & Varganova, E. (2010): *Does Racial and Ethnic Discrimination Vary Across Minority Groups? Evidence from a Field Experiment*, IZA Discussion Paper Nr. 4947. Bonn: IZA

Brettfeld, K. & Wetzels, P. (2007): *Muslimen in Deutschland. Integration, Integrationsbarrieren, Religion und Einstellungen zu Demokratie, Rechtsstaat und politisch-religiös motivierter Gewalt* (herausgegeben vom Bundesministerium des Innern). Berlin: BMI

Brüß, J. (2008): Experiences of Discrimination reported by Turkish, Moroccan and Bangladeshi Muslims in three European cities, in: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Jg. 34, Nr. 6 (August 2008), S. 875–894

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ] (2009): *Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration*. Berlin: BMFSFJ

Carlsson, M. & Rooth, D.-O. (2006): *Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data*, IZA Discussion paper series (IZA DP) No. 2281; verfügbar unter: <http://www.temaasyl.se/Documents/Forskning/Forskningsstudier/dp2281.pdf>

Cornelissen, T. & Jirjahn, U. (2010): *September 11th and the Earnings of Muslims in Germany – The Moderating Role of Education and Firm Size*. SOEP papers Nr. 278. Berlin: DIW; verfügbar unter: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.353821.de/diw_sp0278.pdf

Crenshaw, K. (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: *University of Chicago Legal Forum*, Jg. 1989 („Feminism in the Law: Theory, Practice and Criticism“), S. 139–167

Diehl, C. & Urbahn, J. (1998): *Die soziale und politische Partizipation von Zuwanderern in der Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: FES, verfügbar unter: <http://library.fes.de/fulltext/asfo/00258004.htm#E10E6>

Diehm, I. (2010): Religion ist im Spiel – oder virulent. Diskursive und interaktive Inszenierung ethnischer Differenz, in: S. Hunner-Kreisel & S. Andresen (Hrsg.): *Kindheit und Jugend in muslimischen Lebenswelten. Aufwachsen und Bildung in deutscher und internationaler Perspektive*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 59–76

Dollase, R. (2006): Umfrageergebnisse zur Akzeptanz und Ablehnung des Islam und der Muslime, in: Ch. Augustin; J. Wienand & Ch. Winkler (Hrsg.): *Religiöser Pluralismus und Toleranz in Europa*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 281–290

Dollase, R. & Koch, K.-Ch. (2006): Die Integration der Muslime, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (APuZ), Nr. 40–41/2006, S. 22–26

Dollase, R.; Koch, K.-Ch.; Reimer, M.; Mescher, H. & Brües, K. (o. Jahreszahl): *Islambilder in der multikulturellen Bevölkerung. Abschlussbericht* (Forschungsverbund Desintegrationsprozesse – Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft; verfügbar unter: www.uni-bielefeld.de/ikg/wissensaustausch/pdf/Abschlussberichte/Projekt13_Endbericht_Dollase.pdf)

European Commission against Racism and Intolerance [ECRI] (2009) *ECRI Report on Germany (fourth monitoring cycle)*; verfügbar unter: http://hudoc.ecri.coe.int/XML/ECRI/ENGLISH/Cycle_04/04_CbC_eng/DEU-CbC-IV-2009-019-ENG.pdf

EU-Kommission (2008): *Eurobarometer Spezial 296. Diskriminierung in der Europäischen Union: Wahrnehmungen, Erfahrungen, Haltungen*. Luxembourg: Office for Official Publications of the EC; verfügbar unter: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_de.pdf

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia [EUMC] (2006): *Perception of Discrimination and Islamophobia. Voices from members of Muslim communities in the European Union*. Wien: EUMC

Färber, Ch.; Arslan, N.; Köhnen, M. & Parlar, R. (2008): *Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Opladen/Farmington Hills: Budrich UniPress

Feagin, J. R. & Booher, Feagin, C. (1986): *Discrimination American Style – Institutional Racism and Sexism*. Malabar: Krieger Publishing Company

Feagin, J. R. & Eckberg, D. L. (1980): *Discrimination: Motivation, Action, Effects and Context*, in: *Annual Review of Sociology*, H. 6 (1980), S. 1–20

Fundamental Rights Agency (FRA) (2009a): *„Daten kurz gefasst“. Muslime (EU-MIDIS)*. Wien: FRA.

Fundamental Rights Agency (FRA) (2009b): *Main Results Report. EU-MIDIS European Union Minorities and Discrimination Survey (Conference Edition)*. Wien: FRA.

Fundamental Rights Agency (FRA) (2010): *Data in Focus Report. Rights Awareness and Equality Bodies (EU-MIDIS)*. Wien: FRA

Gallup (2009): *The Gallup Coexist Index 2009: A Global Study on Interfaith Relations. With an in-depth analysis of Muslim integration in France, Germany, and the United Kingdom*. Washington D. C.: Gallup

Gestring, N., Janßen, A. & Polat, A. (2006): *Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Goldberg, A. & Mourinho, D. (2000): *The Occurrence of Discrimination in Germany*, in: R. Zegers de Beijl (Hrsg.): *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries*. Genf: ILO, S. 53–63

Goldberg, A.; Mourinho, D. & Kulke, U. (1996): *Arbeitsmarkt-Diskriminierung von ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland*. International Migration Papers Nr. 7. Gent: ILO; verfügbar unter: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp07d.pdf

Granato, M. & Skrobanek, J. (2007): Junge Muslime auf dem Weg in die berufliche Ausbildung – Chancen und Risiken, in: H.-J. von Wensierski & C. Lübcke (Hrsg.): *Junge Muslime in Deutschland. Lebenslauf, Aufwuchsprozesse und Jugendkulturen*. Opladen und Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 231–249

Granato, N. & Kalter, F. (2001): *Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital*, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 53, Nr. 3, S. 497–520

Haas, A. & Damelang, A. (2007): *Labour market entry for migrants in Germany. Does cultural diversity matter?* IAB-DiscussionPaper Nr. 18/2007. Nürnberg: IAB; verfügbar unter: www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/32767/1/534405789.pdf

Hafez, K. (2010): Mediengesellschaft – Wissensgesellschaft? Gesellschaftliche Entstehungsbedingungen des Islambildes deutscher Medien, in: Th. G. Schneiders (Hrsg.): *Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 101–119 (2. aktualisierte und erweiterte Auflage)

Halm, D.; Liakova, M. & Yetik, Z. (2006): Die öffentlichen Diskurse um den Islam in den Jahren 2000 und 2004 und ihre Auswirkungen auf das Zusammenleben von Muslimen und Mehrheitsgesellschaft in Deutschland, in: *Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik* (ZAR), Jg. 26, Nr. 5–6, S. 199–206

Haug, S.; Müssig, S. & Stichs, A. (2009): *Muslimisches Leben in Deutschland*. Nürnberg: BAMF

Heckmann, F. (1992): *Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie interethnischer Beziehungen*. Stuttgart: Enke Verlag

Holzleithner, E. (2010): Mehrfachdiskriminierung im europäischen Rechtsdiskurs, in: U. Hormel & A. Scherr (Hrsg.): *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 95–113

Hormel, U. (2007): *Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Begründungsprobleme pädagogischer Strategien und Konzepte*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Human Rights Watch (2009): *Diskriminierung im Namen der Neutralität. Kopftuchverbote für Lehrkräfte und Beamtinnen in Deutschland*. New York: HRW

Hummrich, M. (2002): *Bildungserfolg und Migration. Biographien junger Frauen in der Einwanderungsgesellschaft*. Opladen: Budrich Verlag

Imdorf, C. (2008): Migrant*innenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – auch ein Problem für Kommunen, in: M. Bommers & M. Krüger-Potratz (Hrsg.): *Migrations-*

bericht 2008. *Fakten – Analysen – Perspektiven*. Frankfurt am Main/New York: Campus, S. 113–158

Integration.Interkommunal (2010): *Vielfalt schafft Zukunft. Ein Handlungsbuch. Heft 3. Gewinnung junger Talente mit Zuwanderungsgeschichte* (herausgegeben von den Städten Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Mülheim/Ruhr und Oberhausen); verfügbar unter: http://www.integration-interkommunal.net/content/unsere_Produnkte/51932_Heft_3_-_Gewinnung_Junger_Talente_mit_TITEL_reduziert.pdf

Kaas, L. & Manger, Ch. (2010): *Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment*. IZA Discussion Paper No. 4741. Bonn: IZA

Kalter, F. (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile Jugendlicher türkischer Herkunft. Zugleich eine Replik auf den Beitrag von Holger Seibert und Heike Solga: „Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung?“ (ZfS 5/2005), in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 35, H. 2, S. 144–160

Kalter, F. (2008a): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in: M. Abraham & Th. Hinz (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 303–332 (2. Auflage)

Kalter, F. (2008b): Stand, Herausforderungen und Perspektiven der empirischen Migrationsforschung, in: ders. (Hrsg.): *Migration und Integration*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft Nr. 48/2008. Wiesbaden: VS Verlag, S. 11–36

Kalter, F. & Granato, N. (2002): *Ethnic Minorities' Education and Occupational Attainment: The Case of Germany*. MZES working paper No. 58. Mannheim: MZES

Klinger, S. & Rebien, M. (2009): Soziale Netzwerke helfen bei der Personalsuche, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 24/2009

Knapp, G.-A. (2005): „Intersectionality“ – ein neues Paradigma feministischer Theorie. In: *Feministische Studien. Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung*, Jg. 23, Nr. 1, S. 68–81

Köcher, R. (2004): Die Herausforderung durch den Islam als Chance, in: *FAZ*, Nr. 293 vom 15.12.2004, S. 5

Köppel, P. & Sandner, D. (2008): *Synergie durch Vielfalt – Praxisbeispiele zu Cultural Diversity in Unternehmen*. Gütersloh: Bertelsmann

Leibold, J. (2010): Fremdenfeindlichkeit und Islamophobie. Fakten zum gegenwärtigen Verhältnis genereller und spezifischer Vorurteile; in: Th. G. Schneiders (Hrsg.): *Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 149–158 (2. aktualisierte und erweiterte Auflage)

Leibold, J. & Kühnel, S. (2006): Islamophobia. Differenzierung tut not, in: W. Heitmeyer (Hrsg.): *Deutsche Zustände, Folge 4*. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 135–155

Leibold, J. & Kühnel, S. (2008): Islamophobie oder Kritik am Islam?, in: Heitmeyer (Hrsg.): *Deutsche Zustände, Folge 6*. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 95–115

Leiprecht, R. & Lutz, H. (2009): Rassismus – Sexismus – Intersektionalität, in: C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorien und -forschung*. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, S. 179–198

Liebscher, D. & Kobes, A. (2010): *Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG*. Berlin: ADS

Liljeberg Research International & Unabhängiges Meinungsforschungsinstitut INFO GmbH (2010): *Wertewelten von Deutschen und Migrant/innen – Migration zwischen Integration und Ausgrenzung* (Presseinformation); verfügbar unter: http://www.liljeberg.net/aktuell/Wertewelten-summary_07.pdf

Lüken-Klaßen, D. (2008): *Kommunale Diversitätspolitik in den Bereichen Beschäftigung und Dienstleistungen in Frankfurt am Main. Bericht im Rahmen des europäischen Städtenetzwerkes CLIP: Cities for Local Integration Policies*. Frankfurt/Main: Stadt Frankfurt am Main/AmkA

Makkonen, T. (2007): *Measuring Discrimination. Data Collection and EU Equality Law*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Micksch, J. (Hrsg.) (2009): *Antimuslimischer Rassismus. Konflikte als Chance*. Frankfurt/Main: Lembeck

Noelle, E. (2004): Der Kampf der Kulturen, in: *FAZ*, Nr. 215 vom 15.09.2004, S. 5

Olli, E. & Olsen, B. K. (Hrsg.) (2006): *Common Measures for Discrimination II. Recommendations for Improving the Measurement of Discrimination*. Oslo: The Equality and Anti-discrimination Ombud and The Danish Institute for Human Rights.

Open Society Institute [OSI] (Hrsg.) (2010a): *Muslims in Berlin*. New York, London & Budapest: OSI

Open Society Institute [OSI] (Hrsg.) (2010b): *Muslims in Hamburg*. New York, London & Budapest: OSI

Pager, D. & Shepherd, H. (2008): The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets, in: *Annual Review of Sociology*, H. 34 (2008), S. 181–209

- Peucker, M.** (2009): *Ethnic discrimination in the labour market – empirical evidence on a multi-dimensional phenomenon* (efms paper 2009-3). Bamberg: efms
- Peucker, M.** (2010): Islamfeindlichkeit – die empirischen Grundlagen, in: Th. G. Schneiders (Hrsg.): *Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 159–171 (2. aktualisierte und erweiterte Auflage)
- Raasch, S.** (2009): *Die Anwendung des AGG in der betrieblichen Praxis, Projektbericht der Universität Hamburg*, online verfügbar unter: http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/AGG_Projektbericht_09-02-18.pdf
- Reuter, N.; Makkonen, T. & Oosi, O.** (2004): *Study on Data Collection to measure the extent and impact of discrimination in Europe*. Final Report 07.12.2004.
- Rubinstein, R. A.** (2006): Approaching Racism: Attitudes, Action and Social Structures, in: R. Pinxten & E. Preckler (Hrsg.): *Racism in Metropolitan Areas*. New York, Oxford: Berghahn
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration [SVR]** (2010): *Einwanderungsgesellschaft 2010. Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer*. Berlin: SVR
- Salentin, K.** (2007): *Diskriminierungserfahrungen ethnischer Minderheiten in der Bundesrepublik*. Bielefeld: Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung, verfügbar unter: http://www.uni-bielefeld.de/ikg/dateien/kurt_salentin/diskriminierungserfahrungen.pdf
- Sauer, M.** (2009): *Türkeistämmige Migranten in Nordrhein-Westfalen und in Deutschland: Lebenssituation und Integrationsstand. Ergebnisse der neunten Mehrthemenbefragung*. Essen: ZfT.
- Sauer, M.** (2010): *Teilhabe und Orientierungen türkeistämmiger Migranten in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der zehnten Mehrthemenbefragung 2009*. Essen: ZfT
- Schiek, D.** (2007): *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Ein Kommentar aus europäischer Perspektive*, München: Sellier, European Law Publishers
- Schiffer, S.** (2010): Grenzenloser Hass im Internet. Wie „islamkritische“ Aktivisten in Weblogs argumentieren; in: Th. G. Schneiders (Hrsg.): *Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 355–376 (2. aktualisierte und erweiterte Auflage)
- Schmidt, W.** (2006): *Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft*. Berlin: edition sigma
- Schneiders, Th. G.** (Hrsg.): *Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (2. aktualisierte und erweiterte Auflage)
- Shoorman, Y.** (2008): Islamfeindschaft im World Wide Web, in: W. Benz (Hrsg.): *Jahrbuch für Antisemitismusforschung* (Nr. 17). Berlin: Metropol-Verlag S. 69–96

Schröder, L. (2010): Labour market characteristics and their impact on the integration of immigrants' offspring, in: OECD (Hrsg.): *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*. Paris: OECD, S. 129–160

Seibert, H. & Solga, H. (2005): Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 34, H. 5: 364–382

Seibert, H. & Solga, H. (2006): Die Suche geht weiter ... Kommentare zu „Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft“ von Frank Kalter (ZfS 2/2006), in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 35, H. 5, Oktober 2006, S. 413–417

Seidel, E. (2008): In welche Richtung verschieben sich die medialen Diskurse zum Islam?, in: Heitmeyer (Hrsg.): *Deutsche Zustände, Folge 6*. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 250–259

Skrobanek, Jan (2007): *Wahrgenommenen Diskriminierung und (Re)Ethnisierung bei jugendlichen Zuwanderern*. Halle/Saale: DJI

Statistisches Bundesamt [DESTATIS] (2010): *Migration in Deutschland 2008*. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden: DESTATIS

Taran, P. (2007): *Immigration, Discrimination and Integration: What Future for Europe?*, Opening address for the FRA European Round Table Conference 2007, Lisbon, October 2007

Toprak, A. (2010): *Integrationsunwillige Muslime? Ein Milieubericht*. Freiburg i. Breisgau: Lambertus

Tucci, I. (2008): Lebenssituation von Migranten und deren Nachkommen in Deutschland, in: Destatis, GESIS-ZUMA & WZB (Hrsg.): *Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. BpB, S. 200–2007

United Nations, CERD (2008): *Consideration of Reports submitted by state parties under Article 9 of the Convention. Concluding observations of the CERD. Germany*; verfügbar unter: http://www.bmj.de/files/-/3451/Concluding%20Observations%20_engl.%20fassung_.pdf

United Nations General Assembly/Human Rights Council (2010): *Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerances, Githu Muigai. Mission to Germany*

Wagner, F. (2010): „Die passen sich nicht an“. Exkurs zur sprachlichen Darstellung von Muslimen in Medienberichten, in: Th. G. Schneiders (Hrsg.): *Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 337–343 (2. aktualisierte und erweiterte Auflage)

Waldrauch, H. (2001): *Die Integration von Einwanderern: Ein Index legaler Diskriminierung*. Frankfurt/New York: Campus

Wrench, J. (2005): The Measurement of Discrimination: Problems of Comparability and the Role of Research, in: Manila, S. (ed.): *Data to Promote Equality. Proceedings of the European Conference*. EU Commission & Finnish Ministry of Labour and the EU Commission, S. 56–76.

Wrench, J. (2007): *Diversity Management and Discrimination. Immigrants and ethnic Minorities in the EU*. Aldershot: Ashgate.

Zegers de Beijl, R. (Hrsg.) (2000): *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries*. Genf: ILO

Zick, A. & Küpper, B. (2009): *Meinung zum Islam und Muslimen in Deutschland und Europa. Ausgewählte Ergebnisse der Umfrage Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Europa (GFE-Europe)*; verfügbar unter:
http://www.uni-bielefeld.de/ikg/zick/Islam_GFE_zick.pdf

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig vom Autor verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der ADS wider.

Herausgeber:

Antidiskriminierungsstelle
des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Zentrale: 03018 555-1855
Beratung: 03018 555-1865 (Mo bis Fr, 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 03018 555-41865
Besuchszeiten nach Vereinbarung
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung:

www.avitamin.de

Stand:

August 2010