

**Statement der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung im Rahmen des Fachgesprächs der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) „Diskriminierungsrisiken von muslimischen Frauen mit Kopftuch auf dem deutschen Arbeitsmarkt – rechtlicher Status Quo, Bestandsaufnahme, Handlungsbedarfe“**

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

**Berlin, 30. Mai 2016**

## **1) Realität der Diskriminierung von kopftuchtragenden Frauen, Muslim/innen und Menschen aus türkischem Einwandererfamilien in Deutschland**

**Befragung von Prof. Dr. Scherr/PH Freiburg bei 700 Betrieben im Landkreis Breisgau-Schwarzwald:**

- 35% der befragten Betriebe gaben an, keine kopftuchtragende Muslima einzustellen
- 10% würden gar keine Muslim/innen einstellen

**Testing-Studien** wie die des Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) oder des Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA) haben ebenfalls deutliche Vorbehalte von Arbeitgeber/innen gegenüber Bewerber/innen mit türkisch-klingenden Namen festgestellt.

**In einer repräsentativen Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung** gaben 60% der befragten Ausbildungsbetriebe an, noch nie einem Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Ausbildungsstelle gegeben zu haben. Es gab starke Vorbehalte, vor allem aus Sorge vor Sprachbarrieren oder kulturellen Unterschieden.

→ Menschen mit arabischem oder türkischem Hintergrund sowie insbesondere Frauen mit Kopftuch sind die mit am meisten benachteiligte Gruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

## **2) Eine mögliche präventive Maßnahme, um Vorbehalte und Diskriminierungen zu reduzieren: Durchführung anonymisierter Bewerbungsverfahren**

**1. Phase:** Verzicht auf Merkmale und Informationen wie Foto, Name, Adresse, Geburtsdatum/Alter, Familienstand, Herkunft, E-Mailadresse und Telefonnummer.

Abfrage nur von Qualifikationen als Grundlage für Entscheidung über Einladung.

### **ADS-Pilotprojekt: 4 Varianten**

- Standardisierte Bewerbungsformulare ohne sensible Daten
- Blindschalten sensibler Daten durch ein Online-System
- Anonymisierung durch Übertragen der Daten der Bewerbenden in eine standardisierte Tabelle (nach vorab festgelegten Kriterien)

- Schwärzen sensibler Angaben, die direkt oder indirekt Rückschlüsse auf die o.g. Merkmale zulassen (per Hand oder im pdf-Dokument)

**2. Phase:** Personaler/innen erhalten umfassende Unterlagen nach Versenden der Einladungen und können sich wie gewohnt vorbereiten.

Die Vorabstudie der ADS hat gezeigt: internationale Erfahrungen haben insgesamt eher positive Effekte gezeigt, aber die empirische Lage ist insgesamt zu dünn für eine endgültige Bewertung. Ein direkter Wirkungszusammenhang ist - wie bei vielen anderen Diversity- oder Change Management-Maßnahmen auch - nicht leicht nachweisbar.

### Einige zentrale Ergebnisse des ADS-Pilotprojekts:

Personaler/innen:

- Fehlen personenbezogener Daten kein Problem, Verzicht auf Foto besonders vorteilhaft
- Standardisierte Formulare besonders empfehlenswert
- Auslösen selbstkritischer Diskussionen über Bewerbungssysteme wertvoll
- Vorteile vor allem durch Imagegewinn und mehr Bewerbende

Bewerber/innen selbst:

- 41% der Bewerbenden sehen bessere Chancen durch anonym. Verfahren, 33% gleiche, 26% schlechtere Chancen

### 3) Einbindung von proaktiven, positiven und Diversity-Maßnahmen in breitere und bekanntere Ansätze

Anonymisierte Verfahren sind nur freiwillig und nicht verpflichtend und erreichen wohl eher nur Unternehmen, die ehedem schon offen für solche Ansätze sind. In der Praxis gibt es bisher eher wenige spezifische Maßnahmen nur in Bezug auf Muslime. Längerfristig ist vor allem ein grundlegendes Problembewusstsein, Einstellungswandel und Wandel der Organisationskulturen in Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen notwendig. Um mehr Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen zu erreichen und vor allem diejenigen, die bisher eher noch Vorbehalte haben, empfiehlt die FS IKA die Einbindung von Gegen- bzw. proaktiven Maßnahmen in breitere und bekanntere Ansätze wie Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Auch die Positiven Maßnahmen nach § 5 AGG wären ein geeigneter breiterer Ansatzpunkt.

**Vorteil dieser Einbindung** in breitere Ansätze ist vor allem ein damit verbundener grundlegender Perspektivwechsel und keine isolierten Maßnahmen nur in Bezug auf Muslime:

- Stärkerer Blick auf Mehrfachzugehörigkeiten und Mehrfachdiskriminierungen, Stichwort „Intersektionalität“: es geht dann nicht nur um das Kopftuch, sondern die Vielfältigkeit des jeweiligen Menschen in seiner ganzen Individualität
- Insb. Diversity-Ansätze stehen für einen Übergang von defizit- zu kompetenz- und potentialorientierten Ansätzen. Z.B. Betonung von migrantenspezifischen Potentialen – aber Achtung vor der De-

legationsfalle! - neben der eigentlichen Qualifikation können Menschen aus Einwandererfamilien bzw. Muslima mitbringen:

- Sprachkenntnisse
- Kulturkompetenz
- Motivation und Belastbarkeit
- Flexibilität, Eigenmotivation und Risikobereitschaft
- Erhöhung von Problemlösungskompetenz, Kreativität und Innovation in multikulturellen Teams
- Neue Kund/innenkreise erreichen - Ethnomarketing und Produktentwicklung für multikulturelle Zielgruppen
- Neue Märkte erschließen: Die Sprach-, Kultur- und Mentalitätskenntnisse von Migrant/innen können Organisationen und Unternehmen zur Erschließung neuer Märkte in verschiedenen Zielländern eingesetzt werden
- Weg von einseitigen Integrationsaufforderungen und herkömmlicher Minderheit-Mehrheit-Dichotomie im Kontext der Debatten um Islam, Einwanderung, Flucht und Asyl hin zu einem Verständnis von Vielfalt & Inklusion: Strukturen und Haltungen der Mehrheitsgesellschaft müssen sich ändern, um die vorhandene Vielfalt gestalten und nutzen zu können

#### 4) Proaktive, positive und Diversity-Maßnahmen auf verschiedenen Organisationsebenen

Um einen tatsächlichen Wandel der Einstellungen und Organisationskulturen zu erreichen können und sollten Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen zu einem Bündel an Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen gleichzeitig motiviert werden. Es ist dabei wichtig, vor allem positive Anreize zu setzen und mit guten Praxisbeispielen zu arbeiten, das ist motivierend und greift Unsicherheiten in einer positiven Wendung auf!

##### a) Organisationskultur/-entwicklung:

- Diversity-Check zur Überprüfung aller Personalprozesse und Organisationsstrukturen auf Barrieren oder Potentiale für Vielfalt
- Verhaltensregeln gegen Diskriminierung, für faires Verhalten am Arbeitsplatz mit Sprachregelungen, z.B. Diversity-Commitment „Gegen Diskriminierung für Vielfalt“ beim Catering-Unternehmen Aramark
- Betriebsvereinbarungen zur Förderung von Gleichbehandlung und Vielfalt, z.B. FORD oder Stadt München, viele weitere Beispiele in einer Studie der Hans Böckler Stiftung
- Niedrigschwellige und flexible Maßnahmen wie ein Diversity-Kalender kann zur Arbeits- und Urlaubsplanung bei muslimischen Feiertagen wie z.B. Opferfest oder Ramadan eingesetzt werden
- oder bei größeren Unternehmen und Organisationen: Speisenangebote kennzeichnen, kultursensible Angebote, „vielfältige Kantine“ (Stadt Mannheim), z.B. auch „Ramadanprojekt“ bei IKEA, das Restaurant öffnet im Ramadan einfach flexibel früher
- oder auch: Raum der Ruhe für Gebete und Abschalten einrichten
- oder auch: Bildung von Mitarbeiter-Netzwerken wie z.B. die Turkish Resource Group bei FORD
- Einführung eines betrieblichen Diversity-Monitorings, um Positionierungen in Organisation/Unternehmen/Verwaltung und ggf. strukturelle Diskriminierungen und Unterrepräsentationen überhaupt erkennen und verändern zu können

- Aufbau einer internen Potenzialdatenbank, die sprachliche, interkulturelle, interreligiöse oder landeskundliche Potentiale der Mitarbeiter/innen erfasst
- Einrichtung der betrieblichen Beschwerdestellen nach § 13 AGG und Angebot eines niedrigschwelligen Beschwerdeverfahrens. Dabei vor allem bei KMU und kleineren Organisationen: Unterstützung durch Kammern, Gewerkschaften oder auch die diesbezügliche ADS-Studie und Publikation

**b) Personalgewinnung, neben anonymisierten Verfahren:**

- Culture-Fair-Check zu Personalauswahlverfahren z.B. beim Catering-Unternehmen Aramark
- Interkulturell angepasste Kompetenzfeststellungsverfahren: weniger Sprache und mehr mathematisch-logisches Denken, berufsbezogenes Wissen statt bildungsbürgerlicher Kanon (Goethe), z.B. Stadt Frankfurt am Main
- Bei kleineren Unternehmen und Organisationen sinnvoll: Kooperation mit Fachorganisationen: z.B. BQN Berlin/Projekt „Berlin braucht dich“ bietet Beratung zu Einstellungsverfahren bei Landesbetrieben an
- Bewerber-Pool erweitern: Gezielte Ansprache z.B. über Stellenanzeigen wie z.B. „Migrationshintergrund erwünscht“ oder „Vielfalt“ (Stadt München) oder „Mehrsprachigkeit von Vorteil“ oder dass Diversity/Interkulturelle Kompetenz als wichtiges Einstellungskriterium gesehen wird: indirekte positive Effekte für Muslime
- oder auch: Anderssprachige, zielgruppenspezifische Medien und Inserate sowie Social Media/facebook nutzen
- Infotage an Schulen oder in Moscheen durchführen oder Kooperation mit lokalen Migrantenorganisationen oder muslimischen Gemeinden und Moscheevereinen
- Interessant vor allem für kleinere Organisationen/KMUs: Beteiligung an Anwerbungs- und Informationskampagnen und dann bei gleicher und geeigneter Qualifikation gezielte Einstellung, z.B. Kampagne „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“ oder „Berlin braucht dich!“. Gezielte Einstellungen bei gleicher und geeigneter Qualifikation sollten aber nicht nur für Azubis erfolgen, sondern auch für Führungspositionen
- Kampagnen von Kammern, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften erreichen vor allem KMU besser, da sie z.T. näher an den Unternehmen dran sind
- Empowerment-Maßnahmen wie Kurzpraktika, Schnuppertage oder ausbildungs- oder berufsvorbereitende Angebote
- Mentoringprogramme
- Zielquoten, z.B. Stadt Mannheim oder Stadt Hamburg und andere

**c) Personalentwicklung:**

- Diversity, interkulturelle oder interreligiöse Trainings und Workshops für Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeiter/innen zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung
- Antidiskriminierungs-, Interkulturelle- oder Diversity-Kompetenz als wichtiges Kriterium für beruflichen Aufstieg: dann wird das für „Mehrheitsangehörige“ interessanter: positive Anreize setzen!

## 5) Begleitung und Unterstützung durch politische und gesellschafts- und wirtschaftspolitische Ebene

Da auch die in 4) genannten Maßnahmen wohl vor allem Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen erreichen und aufgegriffen werden dürften, die ehemals schon offen für Veränderungen sind, die Diskriminierungsrisiken in dem Bereich aber insbesondere in den tieferliegenden Einstellungen, Vorbehalten, Vorurteilen und z.T. auch schlicht in der Unkenntnis und mangelnden Erfahrung von Menschen und Akteuren liegt, braucht es einen weiteren Aufbruch und Unterstützung durch politisch Verantwortliche und zentrale gesellschafts- und wirtschaftspolitische Akteure.

Hierzu eine Auswahl an möglichen und wünschenswerten Maßnahmen:

- Breite zielgerichtete Debatten, Kampagnen und Angebote der Bundesregierung - der Etat der ADS ist dafür einfach viel zu klein - z.B. auf Basis der im Koalitionsvertrag 2013 angekündigten Ausbildungs-Allianz zur Aufklärung, Sensibilisierung und dem Kampf gegen Islamophobie, Rassismus und Diskriminierungen. Dabei sollten auch die Handlungsmöglichkeiten für Betroffene nach dem AGG nochmal bewusst gemacht werden, aber auch die Vorteile durch Einwanderung und Integration stärker betont und die Religionsfreiheit als Grundwert und Grundrecht unserer Gesellschaft verdeutlicht werden
- Mehr Kampagnen und passgenaue Angebote der Kammern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die vor allem auch die gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Vorteile von Vielfalt breiter bekannt machen und vor allem die vielen schon vorhandenen guten Praxisbeispiele aus der Unternehmenswelt als motivierende Vorbilder zum Nachmachen stärker streuen
- Bundesregierung und Sozialpartner: Entwicklung eines (Diversity)Audits für diskriminierungsfreie Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen. Die Unternehmensinitiative Charta der Vielfalt ist nur freiwillig und wenig diskriminierungssensibel, hat aber viel zu einem größeren Bewusstsein und der Bekanntheit von Diversity-Ansätzen in Deutschland beigetragen. Eine reine Kritik an der Charta aufgrund ihrer Freiwilligkeit und Sanktionslosigkeit bzw. nur die Schirmherrschaft bei der Charta innezuhaben oder nur die Charta selbst zu unterzeichnen reicht aber m.E. nicht aus. Die Bundesregierung und die Sozialpartner sollten selbst weitergehende Qualitätskriterien für ein Diversity Management entwickeln, das Diskriminierungen stärker in den Blick nimmt und längerfristig zu einem Mehr an tatsächlicher Gleichstellung für alle von Benachteiligungen und Diskriminierungen betroffenen Menschen führt
- Mehr gezielte Informationen über Möglichkeiten des deutschen Arbeitsmarkts für muslimische Gemeinden z.B. über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst. Diese sind oft noch unbekannt bzw. die bestehenden Informationen erreichen diese Zielgruppe nicht genügend
- Generell muss die Bildungs- und Ausbildungssituation von Muslima verbessert werden. Es sind auch viele sozialstrukturelle Faktoren für die schlechten Arbeitsmarktpositionen ursächlich, nicht nur das Kopftuch
- Diversity oder interkulturelle Kompetenz als Grundlage in gesamten Bildungssystem von Anfang an verankern. Nur so kann ein längerfristiger gesellschaftlicher Wandel in den Einstellungen erreicht werden
- Auf Landesebene: keine staatlichen Kopftuchverbote, diese dienen der Privatwirtschaft als Vorwand. Entsprechende Prüfung und Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts. Es

- braucht ergänzend zum AGG eigene Länderantidiskriminierungsgesetze und eine flächendeckende Antidiskriminierungsstruktur und -kultur in den Ländern und Kommunen
- Hinsichtlich der Bundestagswahlen:
    - Erweiterung und Verbesserung des AGG: Stichworte: längere Klagefristen, wirksame/abschreckende Sanktionen, Erleichterung der Beweislastführung für Betroffene, echtes Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände, Abschaffung der Kirchenklausel nach § 9 AGG, Stärkung des Mandats der ADS (eigenes Klagerecht, deutlich mehr Ressourcen), und vor allem
    - gesetzliche Verpflichtung zu Positiven Maßnahmen bzw. Diversity Mainstreaming zumindest des öffentlichen Sektors wie in Schweden oder UK: Vorbildfunktion des öffentlichen Dienst!
  - Vor dem Hintergrund von breiter gesellschaftlicher Verunsicherung, gezielter Angstmacherei, grassierendem Rechtspopulismus und Rassismus sowie schlicht der Orientierungslosigkeit vieler Menschen in unserer Gesellschaft vor dem Hintergrund massiver Veränderungen durch Globalisierung, Internationalisierung, EU-Krise, Einwanderung, Flucht und Asyl: Breite gesellschaftliche Diskussion über die Frage, wo wollen wir gemeinsam hin, was ist „Ein neues Wir“? (Prof. Dr. Naika Foroutan). Oder: Durchführung einer Staatsziel-Kampagne und das Leitbild „Einheit in der Vielfalt“ ins Grundgesetz aufnehmen.

**Ansprechpartner:**

Andreas Merx, IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung/VIA Bayern

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

Tel. Berlin: 030 / 652 166 66

Web: <http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung.html>