

## Diskriminierung und Arbeitsmarkt

Das Förderprogramm IQ hat das Ziel, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte nachhaltig zu verbessern. Dafür ist es wichtig, sich die Gründe für Benachteiligungen im Arbeitsmarktkontext näher anzuschauen.

### Was heißt Diskriminierung?

Diskriminierung bezeichnet die Ungleichbehandlung, Benachteiligung oder Ausgrenzung von Gruppen und Individuen ohne sachlich gerechtfertigten Grund. Der Begriff bezieht sich sowohl auf den Vorgang als auch auf das Ergebnis. Bestimmte soziale Kategorien wie Geschlecht, Behinderung, ethnische Herkunft oder rassistische Zuschreibung, Lebensalter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung oder sozioökonomischer Status können zum Anlass für Diskriminierung genommen werden.

### Wo findet Diskriminierung statt?

Diskriminierung findet in allen Bereichen des täglichen Lebens auf verschiedenen Ebenen<sup>1</sup> statt, welche alle zusammenhängen:

<b>Ideologie</b> (z.B. Haltung, Vorurteile)	<b>Institution</b> (z.B. Zugangsbarrieren zu Positionen)
<b>Begegnung</b> (z.B. Witze, Beleidung)	<b>Individuum</b> (z.B. verinnerlichter Rassismus)

### Was ist mit „Intersektionalität“ gemeint?

Intersektionalität beschreibt die Mehrdimensionalität und Verwobenheit (engl. „intersections“) von Diskriminierungen. Wird beispielsweise anstelle einer jungen Frau Anfang dreißig ein gleichaltriger Mann bei einer Stellenbesetzung berücksichtigt, handelt es sich nicht um Ungleichbehandlung aufgrund nur eines Diskriminierungsmerkmals (Frau). Die Verwobenheit der Faktoren Frau und Alter führen aufgrund von Vorannahmen (mögliche Schwangerschaft und Ausfall) zu einer Diskriminierung.

### Was sind Beispiele für Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt?

- Studien zeigen, dass Bewerber\*innen mit einem bspw. türkischen Namen bei gleicher Qualifikation deutlich mehr Bewerbungen schreiben müssen, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als andere Bewerber\*innen. Bei Frauen mit türkischem Namen und Kopftuch sind es sogar viermal so viele.
- Bei Einstellungsverfahren sind Assessment-Center eine geläufige Methode bei der Auswahl von zukünftigen Mitarbeitenden. Sprache kann dabei jedoch zum Ausgrenzungsmechanismus werden. Potentiell qualifizierte Bewerber\*innen mit Deutsch als Zweitsprache haben unter Umständen größere Hürden zu überwinden.

<sup>1</sup> Eine Welt der Vielfalt: Die vier I's – Mechanismen der Diskriminierung

- An vielen Arbeitsplätzen fehlt die Sensibilität im Umgang mit einem vielfältigen Team. So bleiben rassistische Witze oder die sprachliche Herabsetzung durch Kolleg\*innen oder auch Vorgesetzte oft ohne Konsequenzen bzw. werden als Normalität missverstanden.
- Benachteiligungen zeigen sich auch bei Aufstiegschancen von Menschen mit Migrationshintergrund innerhalb von Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen. Dort sind diese prozentual zu ihrem Anteil in der Bevölkerung stark unterrepräsentiert.
- Christlichen Tendenzbetrieben ist es rechtlich erlaubt, Menschen aufgrund ihrer religiösen Zugehörigkeit nicht einzustellen, wenn diese nicht mit der Tätigkeit im Betrieb zu vereinbaren sind. Dadurch bleiben viele Stellen Bewerber\*innen mit Migrationshintergrund verwehrt. Um sich den gesellschaftlichen Veränderungsprozessen anzupassen, öffnen sich entsprechende Organisationen aber zunehmend.

### Welche Konsequenzen hat Diskriminierung?

Diskriminierung hat Konsequenzen auf gesellschaftlicher wie individueller Ebene.

So sind Menschen mit Diskriminierungserfahrung häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen oder überproportional in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Dies kann zu geringeren Teilhabechancen in anderen Bereichen führen, z. B.: Wohnen, soziales Miteinander und Bildung für die Betroffenen selbst, aber auch nachfolgende Generationen.

Auf individueller Ebene kann Diskriminierung psychische und auch körperliche Folgen haben. Da Betroffene entsprechende Erfahrungen meist nicht nur einmal, sondern häufig machen, kann dies zu einer geringeren Lebenszufriedenheit oder einem geringeren Selbstwertgefühl sowie zu Depression, Verstecken und Leugnen der eigenen Identität, Misstrauen in Begegnungssituationen oder Angstsymptomen führen. Aber auch eine erhöhte Gewaltbereitschaft kann die Folge von stetiger Diskriminierung sein. Außerdem können wiederholte Erlebnisse der Ausgrenzung zu einer erhöhten Identifikation mit dem eigenen Herkunftsland bzw. dem der Eltern führen oder einen Rückzug in eine Community unterstützen.

### Weiterführende Informationen

- Bertelsmann Stiftung (2018): Faktensammlung Diskriminierung – Kontext Einwanderungsgesellschaft. URL: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration\\_fair\\_gestalten/IB\\_Faktensammlung\\_Diskriminierung\\_2018.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Faktensammlung_Diskriminierung_2018.pdf)
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Diskriminierung am Ausbildungsmarkt – Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. URL: [https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf\\_import/SVR-FB\\_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf](https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf)
- BQN Berlin (2018): Werkseinstellungen auf Vielfalt setzen (Ein Beitrag von Ursula Neuhof, Serdar Yazar, Marta Gębala). URL: <https://www.bqn-berlin.de/site/assets/files/1255/180410-bqn-deutsch-plus-final.pdf>

© 2019 IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, c/o VIA Bayern e. V., München  
Mehr Informationen unter: [www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung)