

DISKRIMINIERUNG IN DER EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT – PROBLEME UND HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

Christine Lüders

Die Interkulturelle Woche ist etwas Besonderes: Jahr für Jahr setzen sich Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände, Migrantenorganisationen und Vertreter von Kommunen auf Initiative der Kirchen dafür ein, dass Menschen unterschiedlicher Kulturen und Religionen einander näher kommen. Dass es nicht selbstverständlich ist, dass Menschen in einer Gesellschaft friedlich und gerecht miteinander umgehen, erleben wir alle leider täglich.



Christine Lüders

Foto: Shirin Shahidi

Komplexe Themen wie Diskriminierung lassen sich am Besten anhand von konkreten Beispielen verdeutlichen. Deswegen möchte ich Ihnen Emin Capraz vorstellen:

Emin Capraz ist 36 Jahre alt, Anwalt und arbeitet in einer Kanzlei in Köln. Er hat einen deutschen Pass, sein Studium im Rheinland absolviert und selbstverständlich spricht er einwandfrei Deutsch. Capraz sagt, dass er Deutschland liebt, es ist seine Heimat. Die Türkei dagegen ist für ihn das Land seiner Eltern. Trotzdem hat er vor kurzem beschlossen, in die Türkei zu ziehen. – Warum? Seine Antwort lautete:

»Ich will eine Familie gründen. Und wenn meine Kinder hier das Gleiche erleben wie ich, würde ich das nicht aushalten.«

»Das Gleiche«, damit meint Herr Capraz zum Beispiel Vorstellungsgespräche, in denen man ihm erklärt, dass er zwar bestens geeignet sei für den Job. Dass er aber leider mit seinem türkischen Namen eher Mandanten anziehen würde, »die nicht in das Kanzlei-profil passen«.

Überhaupt hat er viel zu oft erlebt, dass er wegen seines türkischen Namens anders behandelt wird als seine Mitmenschen mit deutschen Namen.

Seine Entscheidung, Deutschland zu verlassen, war ein schleichender Prozess, das Ergebnis einer Aneinanderreihung von kleineren und größeren Kränkun-

gen, von Beleidigungen und alltäglichen Diskriminierungserlebnissen.

Wer in den letzten Wochen und Monaten Zeitungen durchgeblättert hat, hat unzählige Geschichten von Menschen mit Migrationshintergrund gelesen, die Deutschland verlassen wollen.

Deutschland ist de facto zum Auswanderungsland geworden. Nehmen wir das Beispiel der Türken, der größten ethnischen Minderheit in Deutschland: 2009 sind knapp 30.000 Menschen aus der Türkei eingewandert. 40.000 Türken aber haben ihre Koffer gepackt und Deutschland verlassen. Wenn demnächst die Zahlen von 2010 vorgelegt werden, könnte diese Zahl noch weiter gestiegen sein.

Das Fatale daran ist: Diese Menschen sind zwar bestens integriert. Als Integrationserfolg aber kann Deutschland sie nicht verbuchen. Der Grund: Sie wollen hier nicht länger leben. Sie fühlen sich nicht willkommen in Deutschland. So, wie Emin Capraz.

Sein Beispiel macht in radikaler Weise deutlich: Diskriminierung und Integration haben unmittelbar miteinander zu tun.

Zwar erleben Menschen Diskriminierung in sämtlichen Lebensbereichen und in unterschiedlichster Art und Weise. Für das Merkmal ethnische Herkunft können wir jedoch besonders viele Fälle im Bereich Arbeit feststellen. Die Universität Konstanz hat 2010 einen Feldversuch dazu gestartet:

Die Forscher haben mehr als 1.000 fiktive Bewerbungen auf Praktikumsstellen für Wirtschaftsstudenten verschickt und dabei identische Bewerbungsunterlagen mit deutschen und türkischen Namen versehen. Das Ergebnis der Studie, die beim Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erschienen ist, war ernüchternd: Die Angabe eines türkischen Namens hat die Chancen auf eine Einladung zum Vorstellungsgespräch um bis zu 24 Prozent reduziert. Das IZA geht davon aus, dass die entscheidenden Personalerinnen und Personaler bei Bewerbungen mit ausländischen Namen eine geringere Leistungsfähigkeit annehmen. Grund dafür ist die so genannte »statistische Diskriminierung«. Sie findet statt, wenn Personalverantwortliche glauben, dass arabisch- oder türkischstämmige Bewerberinnen und Bewerber zum Beispiel weniger geeignet sind, weil ihre Gruppe in Statistiken schlechter abschneidet.

Dieser manchmal auch unbewusste Reflex bedingt einen Teufelskreis: In den entsprechenden Statistiken nehmen einige ethnische Minderheiten tatsächlich eine schlechtere Position ein als der deutsche Durchschnitt. Und weil sie das tun, wird es vielen Menschen mit Migrationshintergrund schwer gemacht, den Anschluss an die Mehrheitsgesellschaft zu finden.

Insbesondere Musliminnen mit Kopftuch haben auf dem deutschen Arbeitsmarkt schlechte Chancen. Eine deutliche Mehrheit der deutschen Arbeitgeber will keine Frauen mit Kopftuch einstellen. Dabei nehmen die Religions-

freiheit (Art. 4 GG) und das Benachteiligungsverbot wegen religiösen Anschauungen (Art. 3 Abs. 3 GG) einen hohen Stellenwert in der deutschen Verfassung ein.

KOMMEN WIR ALSO ZUR FRAGE ALLER FRAGEN: WIE KANN MAN HANDELN?

Eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist Voraussetzung für die erfolgreiche Integration von Einwanderinnen und Einwanderern und ihren Nachkommen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthält in diesem Sinn nicht nur Benachteiligungsverbote. In Paragraph fünf eröffnet es auch die Möglichkeit zu so genannten positiven Maßnahmen. Dabei geht es um Fördermaßnahmen für Personen oder Personengruppen, die Nachteile erfahren. Man muss hier allerdings zwischen »weichen« und »harten« Maßnahmen zur Förderung bestimmter Gruppen unterscheiden.

■ Fangen wir mit den »harten« an:

Hierunter versteht man insbesondere Quotenregelungen. Bekannt sind dabei vor allem sogenannte »einzelfallbezogene Quotenregelungen« zur Frauenförderung, die im Bundesgleichstellungsgesetz oder in den Gleichstellungsgesetzen der Länder im öffentlichen Dienst geregelt sind. Danach können Frauen – bei gleicher Qualifikation – bevorzugt eingestellt oder befördert werden, so-

fern das zum Ausgleich ihrer Unterrepräsentanz dient und so lange nicht bei Mitbewerbern Gründe für deren Einstellung überwiegen.

Bislang spielen Quoten als Fördermaßnahme für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund keine Rolle. Juristisch werfen sie einige Fragen im Verhältnis zu Benachteiligungsverboten auf. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs hat dazu bislang nur im Bereich der Frauenförderung Entscheidungen getroffen.

Daraus geht hervor, dass Quoten zwar unter bestimmten Voraussetzungen angewendet werden können. Dass es jedoch nicht zulässig ist, Mitgliedern einer bestimmten Gruppe einen automatischen Vorteil bei Einstellungen einzuräumen. Diese Rechtsprechung muss immer mitbedacht werden, wenn über eine Quote für Menschen mit Migrationshintergrund diskutiert wird.

Um Einwanderern und ihren Nachkommen eine bessere Teilhabe in der Arbeitswelt zu ermöglichen, erscheinen daher so genannte »weiche« positive Maßnahmen sinnvoller.

Dazu zählen zum Beispiel:

- Nachwuchsförderprogramme für junge Menschen mit Migrationshintergrund.

- Gezielte Ansprachen von Migranten für bestimmte Berufe durch Vorbilder oder Werbeaktionen.

- Und eigene Zielvorgaben für Einstellungen, wie sie beispielsweise das Land Berlin in seinem Integrationsgesetz von 2010 macht. Dabei werden keine fixen Quoten auferlegt, sondern hier heißt es: »Der Senat strebt die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung an«.

Der Abbau von Vorurteilen und die Veränderung von Einstellungen brauchen allerdings mehr als ein Gesetz. Es handelt sich um einen langen Prozess, der immer neue Anstöße benötigt und von der Gesellschaft getragen werden muss. Ich verstehe meine Stelle daher auch als Impulsgeber. Bevor wir in die gemeinsame Diskussion einsteigen, will ich Ihnen daher unsere wichtigsten Projekte und Studien vorstellen:

- Im Bereich Forschung sehe ich eine zentrale Herausforderung in der strukturellen Diskriminierung im Bildungswesen. Die Pisa-Studie von 2010 belegt beispielsweise, dass Kinder von Einwanderern bei vergleichbarer Leistung eine fünfmal geringere Chance haben, eine Empfehlung für das Gymnasium zu erhalten als deutsche Schüler. Und es handelt sich hier nicht um ein Randthema: Fast jeder dritte Jugendliche in Deutschland hat einen Migrationshin-





tergrund. Und wir wissen: Ein guter Schulabschluss stellt die Weichen ins Berufsleben. Die Antidiskriminierungsstelle (ADS) wird das Thema in den kommenden Jahren genau untersuchen und einen Bericht dazu veröffentlichen.

■ Für den Bericht wollen wir eine Bestandsaufnahme der Situation im Bildungsbereich vornehmen und Forschungslücken zum Thema Bildung und Diskriminierung schließen. Ziel ist es herauszufinden, inwiefern strukturelle Diskriminierung bei den Bildungsergebnissen von Menschen mit Migrationshintergrund eine Rolle spielen. Daraus werden wir Handlungsempfehlungen ableiten und vorstellen.

■ Ein weiteres Projekt betrifft den Arbeitsmarkt: Denn die Ungleichbehandlung im Bildungswesen setzt sich später im Arbeitsleben nahtlos fort: Laut Untersuchungen der OECD zum Beispiel müssen Nachkommen aus Einwandererfamilien bei gleicher Qualifikation drei- bis viermal so viele Bewerbungen schreiben, bis sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Um dagegen etwas zu tun, muss man den Alltag in Deutschland unter die Lupe nehmen. Und beim Zugang zu Arbeit fällt auf: Deutschland hat eine sehr spezielle Bewerbungskultur. Bei uns ist es selbstverständlich, schon in der ersten Runde dicke Bewerbungsmappen mit Foto und sämtlichen persönlichen Angaben einzureichen.

Das ist in vielen anderen Ländern keineswegs üblich. Und das mit gutem Grund:

Ein kurzer Blick auf den Namen, das Geschlecht oder das Alter reicht in vielen Fällen, um eine Bewerbung auszusortieren – oftmals unabhängig davon, welche Qualifikationen die Bewerberin oder der Bewerber mitbringt.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im November 2010 ein deutschlandweites Pilotprojekt gestartet. Hier testen verschiedenen Unternehmen, staatliche Behörden und Kommunen anonymisierte Bewerbungsverfahren. Wichtig ist dabei, dass die Entscheidung über die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausschließlich aufgrund der Qualifikation erfolgt. Bei anonymisierten Bewerbungen wird daher zu-

- auf ein Foto der sich bewerbenden Person,
- ihren Namen,
- die Adresse,
- das Geburtsdatum
- und Angaben zu Alter,
- Familienstand
- oder Herkunft verzichtet.

Abgesehen davon können alle üblichen Informationen abgefragt werden, wie etwa Berufserfahrung, Ausbildung, Motivation, usw.

Wenn die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausgesprochen ist, erhalten Personaler die vollständigen Unterlagen und können sich auf das Gespräch vorbereiten. Sie sitzen also nicht – wie oft angenommen wird – vor einer ihnen völlig unbekanntem Person. Das Pilotprojekt wird wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Aus den Ergebnissen wollen wir Handlungsempfehlungen ableiten, die wir 2012 präsentieren.

■ Ein weiteres Projekt betrifft die Akteurslandschaft in Deutschland: Wenn Menschen mit Migrationshintergrund beleidigt, beschimpft oder unfair behandelt werden, wissen viele nicht, wohin sie sich wenden sollen. Oftmals versuchen sie, mit den frustrierenden Erlebnissen alleine klarzukommen – ein Umstand, der sämtlichen Integrationsbemühungen entgegen wirken kann.

Umso wichtiger ist es, betroffenen Menschen Perspektiven aufzuzeigen und ohne Umschweife Hilfe anzubieten. Diese Hilfe sollte möglichst niedrigschwellig sein und in ihrem nahen Umfeld angeboten werden. Bislang ist die Unterstützung von Betroffenen in Deutschland allerdings nicht zufriedenstellend. Zwar gibt es zahlreiche Anlaufstellen, die Hilfe anbieten. Etliche von ihnen arbeiten jedoch sehr spezialisiert und sind beispielsweise nur für Frauen oder nur für Menschen mit Behinderung oder eben nur für Einwanderer da. Hinzu kommt: Oft wissen die einen nicht, was die anderen tun.

■ Die ADS setzt ihren Schwerpunkt in der aktuellen Legislaturperiode daher darauf, die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure untereinander zu fördern und die lokale Beratungsarbeit zu unterstützen. Wir haben dazu eine Offensive gestartet, um ein Bundesnetzwerk gegen Diskriminierung zu schaffen. Ziel ist es, allen Menschen – gerade auch vor Ort – die bestmögliche Unterstützung zu bieten. Zu diesem Zweck wird die ADS regionale Netzwerke fördern.

Deutschland ist ein Einwanderungsland, in dem schätzungsweise 15,6 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund leben. Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist daher keine Höflichkeit gegenüber einzelnen Einwanderern. Es ist eine existenzielle Voraussetzung für ein Einwanderungsland, wie Deutschland es ist.

■ Auszüge aus der Rede von Christine Lüders, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, anlässlich der bundesweiten Vorbereitungstagung zur Interkulturellen Woche 2011 am 5. Februar 2011 im Haus am Dom in Frankfurt/M. Der vollständige Text steht auf unserer Homepage: www.interkulturellewoche.de

■ Kontakt:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24, 10117 Berlin
Tel.: 03018 / 555 - 18 55
poststelle@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de