



## Ausgeschlossen?

Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



# Impressum

## Herausgeber:

Projekt k.l.e.v.e.r-iq  
Fachdienst Jugend, Bildung, Migration  
BruderhausDiakonie  
Fürststraße 3  
72072 Tübingen  
www.klever-iq.de

**Redaktion/Text:** Andreas Foitzik, Karin Burth, Hanna Smitmans

**Titelbildgestaltung:** Hanna Smitmans

**Weitere Fotos:** Hanna Smitmans, [http://www.linz.at/images/PPT\\_Dr.Weichselbaumer.pdf](http://www.linz.at/images/PPT_Dr.Weichselbaumer.pdf) (S. 15)

**Layout:** Hanna Smitmans und Oliver Müller

**Haftungshinweis:** Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

## bruderhaus **DIAKONIE**

Stiftung Gustav Werner und Haus am Berg

Fachdienst Jugend Bildung Migration

## Bestelladresse:

Projekt k.l.e.v.e.r-iq  
Fachdienst Jugend, Bildung, Migration  
Fürststraße 3  
72072 Tübingen

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

In Kooperation mit:



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



**Bundesagentur  
für Arbeit**



## Das Projekt k.l.e.v.e.r-iq

### Barrieren abbauen – mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Das Projekt *klever-iq* steht für kreative, lokale, effiziente, vernetzte, ergebnisorientierte und regionale Integration durch Qualifizierung. Es hat sich zum Ziel gesetzt Arbeitsmarktakteure für das Thema Diversity und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren.

In Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit bieten wir sowohl landesweit also auch „inhouse“ Fortbildungen zur Weiterentwicklung der Interkulturellen Beratungskompetenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter und der Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg an. Schwerpunkte liegen dabei auf der produktiven Verunsicherung eingefahrener Routinen und der Erweiterung von Handlungsspielräumen im kollegialen Austausch. Die Trainings sollen so dazu beitragen, die professionelle interkulturelle Beratungspraxis weiterzuentwickeln und damit Barrieren abzubauen und Öffnungsprozesse in den Einrichtungen anzuregen. Die Schwerpunkte liegen unter anderem auf den Themen „Leichte Sprache in der Beratung“ und der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen liegen.

Als besonders wirksam erwiesen haben sich prozessorientierte Qualifizierungsformate, wie die Weiterbildung von Migrationsbeauftragten zu „Interkulturellen Botschafter/innen“, die wir in der neuen Förderphase wiederholen und auch für andere Zielgruppen, wie die Welcome Center oder die Kammern anbieten werden. Die ausgebildeten „Botschafter/innen“ begleiten wir zudem vor Ort bei der Umsetzung von Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung.

In diese Qualifizierungen fließen auch die Ergebnisse unserer am regionalen Bedarf ausgerichteten Modellprojekte im Bereich Interkulturelle Öffnung, Antidiskriminierung und Netzwerkarbeit ein.

### Kontakt und weitere Infos:

Elisabeth Yupanqui Werner

Tel: (0 70 71) 14 61 337

E-Mail: [elisabeth.yupanqui-werner@klever-iq-bw.de](mailto:elisabeth.yupanqui-werner@klever-iq-bw.de)

Simone Fleckenstein

Tel: 0160/94684019

E-Mail: [simone.fleckenstein@klever-iq-bw.de](mailto:simone.fleckenstein@klever-iq-bw.de)

[www.klever-iq.de](http://www.klever-iq.de)

# Inhalt

## Ausgeschlossen?

### Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt

<b>1. Einstieg</b>	<b>4</b>
1.1 Editorial	4
1.2 Einführung	5
1.3 Die Filme: Kurzbeschreibungen und Einsatzmöglichkeiten	8
<b>2. Interviews</b>	<b>10</b>
2.1 „Ist es das Kopftuch, was den Frauen das Selbstwertgefühl nimmt oder die Gesellschaft?“ – Interview mit einer Sozialpädagogin über ihre Arbeitsmarkterfahrungen	10
2.2 „Vielen ist gar nicht bewusst, dass es sich um einen Gesetzesverstoß handelt“ – Interview mit Professor Albert Scherr über Diskriminierung am Arbeitsmarkt	13
2.3 „Es gehört zu einer guten Vermittlung, sich mit dem Thema Kopftuch auseinanderzusetzen“ – Interview mit einem Jobcenter-Mitarbeiter über Erfahrungen in der Arbeitsvermittlung	17
2.4 „Man kann ja nicht immer von Toleranz reden ...“ – Interview mit einem Bäckermeister über die Beschäftigung kopftuchtragender Frauen	19
2.5 „Menschen sind mehr als ihre Diskriminierungserfahrungen“ – Interview mit Filmschaffenden über das Medium Film und die Thematisierung von Diskriminierung	21
<b>3. Didaktische Hinweise</b>	<b>24</b>
3.1 Zum Einsatz der Videos in Fortbildungen – Erste Erfahrungen und Hinweise	24
3.2 Methodenvorschlag A: Filmrede „Die Gefahr einer einzigen Geschichte“	26
3.3 Methodenvorschlag B: Verbindung mit dem Brillenmodell	27
3.4 Methodenvorschlag C: Verbindung mit der Übung: Pädagogischer Umgang mit Diskriminierungserfahrungen	29
3.5 Methodenvorschlag D: Umgang mit diskriminierender Einstellungspraxis	30
Kurzbeschreibung der Protagonistinnen und Protagonisten	31

# 1. Einstieg

## 1.1 Editorial

„Legen Sie mich heute nicht fest, aber wahrscheinlich ist die Zeit reif, es mal zu versuchen!“. Diese Antwort gab ein Reutlinger Bäckermeister bei einer Podiumsdiskussion von clever-iq zum Thema „Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt“ auf die Frage, ob er denn eine junge Frau mit Kopftuch einstellen würde. Diese Frage war der Ausgangspunkt für unsere Beschäftigung mit den Erfahrungen kopftuchtragender Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Uns wurde klar, dass – unter Umständen diskriminierende – Personalentscheidungen gerade im Bereich Kleinerer und Mittlerer Unternehmen häufig durch den öffentlichen, oft einseitigen Diskurs zum Thema beeinflusst sind.

Wir kennen das auch aus unseren clever-iq-Schulungen mit Mitarbeitenden in Jobcentern und Agenturen für Arbeit. Immer wieder stand das Thema „Frauen mit Kopftuch“ exemplarisch für „nicht vermittelbar“ und immer wieder auch für „nicht integrierbar“. Es war dann nicht von Diskriminierung die Rede, sondern das Kopftuch selbst wurde zum Integrationshindernis.

Bei einer Probevorführung unserer Videos in einem Führungskräfte-Training einer Stadtverwaltung gab ein Teilnehmer – etwas erschrocken – zu, dass er wohl noch nie wirklich mit einer kopftuchtragenden Frau gesprochen hatte. Sein Bild sei lediglich durch die Medien geprägt, und offenbar sehr einseitig.

*„Überall, wo ich gearbeitet habe, sind Veränderungen eingetreten – durch die Berührung.“*

Zeynep Yildiz

Auch als wir selbst eine kopftuchtragende Frau eingestellt haben, haben wir die Erfahrung gemacht, wie wertvoll das persönliche Kennenlernen für die Beteiligten ist, um festgefahrene Bilder in Bewegung zu bringen.

Dies ist die eine Seite. Die andere Seite ist die Perspektive der Frauen, die wir in unserem mehrjährigen Projekt kennengelernt haben. Hier stand zu Beginn die Erfahrung, dass Frauen zuerst begeistert zugesagt haben, sich an dem Projekt zu beteiligen, dann aber kurzfristig wieder absagten – oft ohne Gründe zu nennen. Das Thema scheint hochambivalent zu sein. So ermutigt es manche, offen über die oft unsichtbare Diskriminierung zu sprechen, andere verunsichert es oder sie haben gar Angst, damit an die Öffentlichkeit zu gehen.

Eine Frau, die sich an den Interviews beteiligt hat, ohne ihr Gesicht zu zeigen, fühlte sich vom fertigen Film so ermutigt, dass sie sich im Nachhinein ärgerte, nicht mutiger gewesen zu sein. Eine andere, die in den Interviews beeindruckend selbstbewusst war, hat danach darum gebeten, anonymisiert zu werden, weil das Thema für sie zu mächtig geworden war.

Wir sind froh, mit diesen Filmen nun die Vielschichtigkeit des Themas aus der Perspektive der Frauen in unseren Schulungen zeigen zu können – ergänzt mit den ermutigenden Stimmen der Arbeitsmarktakteure, die sich an der Entwicklung einer nichtdiskriminierenden Personalauswahl und Arbeitsvermittlung beteiligen.

Unser herzlicher Dank geht zu allererst an die Frauen, die ihre Geschichten hier zur Verfügung gestellt haben, Geschichten, die immer gleichzeitig von Stärke und Verletzung handeln.

Ebenso bedanken wir uns bei dem Team der Filmemacherin Hanna Smitmans und der Sozialwissenschaftlerin Karin Burth, die dieses Projekt für uns einfühlsam und professionell umgesetzt haben sowie bei allen anderen, die als Mitredende und Mitdenkende beteiligt waren.

Nicht möglich wäre dieses Projekt ohne die gute Zusammenarbeit mit dem Träger des IQ-Landesnetzwerks, dem ikubiz Mannheim. Danke für das Vertrauen und die Geduld.

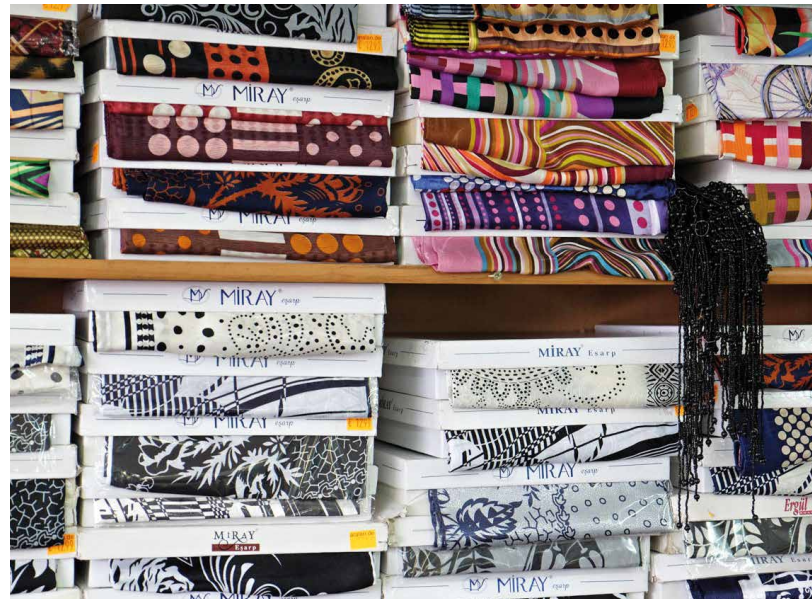
## 1.2 Einführung

Zu einer Gesellschaft ohne Barrieren und Unterdrückung gehört das Recht auf freie Entscheidung. Eine Frau muss frei wählen können: Zeige ich meine Haare? Trage ich ein Kopftuch? Es ist egal, wie sie sich entscheidet. Sie darf nicht benachteiligt, ausgegrenzt oder schlecht behandelt werden.

**Begegnungen mit einer kopftuchtragenden Bankangestellten, Arzthelferin oder Verkäuferin sind in Reutlingen im Gegensatz zu manch anderen deutschen Großstädten selten. Diesem Gesellschaftsbild wollten wir mit den Filmen etwas entgegensetzen und die Mehrfachdiskriminierung als Frau, Muslima und Migrantin zum Thema machen.**

Für Mädchen und Frauen, die sich aus ganz unterschiedlichen Gründen dazu entscheiden, ein Kopftuch zu tragen, bedeutet dieser Entschluss zumeist, nicht oder nur mit viel Anstrengung einen Platz in der deutschen Ausbildungs- und Arbeitswelt zu finden. Sie stoßen vielerorts auf Ablehnungen, gespeist von Vorurteilen, Unwissenheit und Unsicherheit. Besonders Berufe im Dienstleistungssektor, also in all jenen Berufen, in denen direkter Kontakt zu Kundinnen und Kunden besteht, bleiben den Frauen verwehrt. Die Gründe für die unzureichende Integration auf dem Arbeitsmarkt sind ganz unterschiedliche: Viele Arbeitgebende befürchten das Ausbleiben der Kundschaft – eine Annahme, für die es bislang keinerlei Beweise gibt. Andere haben selbst ablehnende Haltungen gegenüber Frauen, die ein Kopftuch tragen. So wird muslimischen Frauen oft unterstellt, dass sie stärker familienorientiert sind, dass sie ein traditionelles Familienbild haben und mehr Kinder haben wollen. Auch dies ist eine unbewiesene Annahme.

Die Folgen eines erschwerten beruflichen Fortkommens liegen auf der Hand: die Erfahrungen, nicht selbstbestimmt über die beruflichen Geschicke bestimmen zu können, über kein eigenes Einkommen zu verfügen, führen zu dem Gefühl mangelnder Kontrolle über das eigene Leben, zu psychischen Belastungen und fehlender gesellschaftlicher Partizipation. Eine Frau bringt dieses Dilemma pointiert zum Ausdruck, wenn sie sagt: „Es ist nicht Allah, der mich daran hindert, mich zu emanzipieren, sondern die deutsche Gesellschaft.“ Für das Berufsleben vieler kopftuchtragender Frauen bedeutet die erlebte Diskriminierung, dass diese auf Erwerbsmöglichkeiten in der ethnischen Ökonomie zurückgeworfen werden.



Bislang fehlt es an umfassenden Untersuchungen zur Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch. Auch journalistisch ist es ein wenig beachtetes Thema. Ein Grund dafür könnte folgender sein: Die deutsche Historikerin Yasemin Shooman analysierte deutsche Medien und zeigte, dass muslimische Frauen in erster Linie als Opfer muslimischer Männer thematisiert werden und sich vorrangig nur in diesem Kontext Gehör verschaffen können, nicht aber als Opfer einer Diskriminierung seitens der Mehrheitsgesellschaft. Ein emanzipativer Akt, wie der Rechtsstreit Fereshta Ludins wird folglich als Ausdruck von Fundamentalismus und Integrationsverweigerung gedeutet. Ludin klagte 2003 vor dem Bundesverfassungsgericht, da ihr seitens der Behörden in Baden-Württemberg eine Einstellung im Schuldienst verweigert wurde.

Mit den Filmen wollen wir nicht das Für und Wider des Kopftuchs abwägen, sondern die mangelnde Gleichbehandlung dieser Frauen in der Arbeitswelt thematisieren. Denn eine Frau aufgrund religiöser Symbolik nicht einzustellen, verstößt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), da die Entscheidung den Grundsatz der Gleichbehandlung bei der Stellenvergabe verletzt.

Für Frauen, die das Kopftuch nicht freiwillig, sondern aufgrund des Drucks aus ihrem privaten Umfeld tragen, ist die beste gesellschaftliche Unterstützung, wenn sie Arbeit finden und sich so aus der finanziellen Abhängigkeit lösen können. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass wir auch die Beschäftigung von Frauen befürworten, die das Kopftuch nicht aus einer eigenen Entscheidung tragen. Denn nur wenn die Frau selbst Geld verdient, ist sie in der Lage, unabhängiger von

ihrem gesellschaftlichen Umfeld zu entscheiden und sich etwas aus der engen, familiären Situation zu lösen.

Die Filme entstanden im Rahmen des Projekts *klever-iq*, ein Teilprojekt des IQ Netzwerks Baden-Württemberg. Das in 16 Bundesländern laufende Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) macht sich seit 2005 zur Aufgabe, Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen und Migranten zu verbessern. Das Projekt *klever-iq* steht für kreative, lokale, effiziente, vernetzte, ergebnisorientierte und regionale Integration durch Qualifizierung. Neben der landesweiten Qualifizierung von Arbeitsmarktakteuren und der Förderung der Interkulturellen Öffnung von Arbeitsverwaltungen, führen wir lokale Pilotprojekte zur Interkulturellen Öffnung, Antidiskriminierung und Netzwerkarbeit durch. Im Rahmen des Modellprojekts Reutlingen wurde die Idee zu den Filmen entwickelt und umgesetzt.

#### Entstehungsgeschichte der Filme

Das Reutlinger Pilotprojekt kooperiert beim Aufbau einer professionellen Antidiskriminierungsarbeit eng mit dem Netzwerk Antidiskriminierung der Region Reutlingen/Tübingen. Die Perspektive von *klever-iq* richtet sich auf Mechanismen der Diskriminierung in der Arbeitswelt. Die Gruppierung, die neben Sinti und Roma am meisten von Diskriminierung am Arbeitsmarkt betroffen ist, sind Frauen mit Kopftuch. Hier ist wichtig zu bemerken, dass Frauen mit Kopftuch keinesfalls eine homogene Gruppe darstellen, haben sie doch ganz unterschiedliche Beweggründe und Motivationen ein Kopftuch zu tragen. Dennoch begegnen ihnen ähnliche Ausgrenzungserfahrungen im Bewerbungsverfahren, in der Ausbildung und im Berufsleben. Auffällig ist, dass die Diskriminierung von kopftuchtragenden Frauen trotzdem gesellschaftlich bislang als wenig anstößig galt und kaum Sanktionen unterlag. Im Gegenteil: Die Ausgrenzung am Arbeitsmarkt wurde und wird weiterhin von staatlicher Seite vorgelebt. So durften beispielsweise bis zum Urteil des Bundesverfassungsgerichts im Jahre 2015 Frauen mit Kopftuch nicht an Schulen in Baden-Württemberg unterrichten oder in kommunalen Kindertageseinrichtungen arbeiten. Auch viele kirchliche Träger verweigern die Beschäftigung von Frauen, die das Kopftuch als Symbol ihres muslimischen Glaubens tragen.

Diese staatlichen und kirchlichen Einschränkungen bei der Einstellung von Frauen mit Kopftuch werden

von privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als Steilvorlage gesehen: Obwohl diese von rechtlichen Ausnahmeregelungen nicht betroffen sind, verstehen sie die „Kopftuch-Gesetze“ als Legitimation zur Ungleichbehandlung. Die Benachteiligung und Ausgrenzung von kopftuchtragenden Frauen muss deshalb stets in diesem größeren Kontext betrachtet und diskutiert werden.

Immerhin wurde das Kopftuchverbot an Schulen in mehreren Bundesländern nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts 2015 als verfassungswidrig gekippt. Auch gibt es immer mehr kirchennahe Einrichtungen, die Muslima und auch kopftuchtragende Frauen einstellen, nicht nur im Putz- oder Pflegebereich.

Anders als in anderen großen Städten Baden-Württembergs sind kopftuchtragende Frauen im Reutlinger Dienstleistungssektor kaum vertreten. Darauf aufmerksam zu machen, war unser Ziel. Wie wir das Thema angehen, wollten wir allerdings nicht im Alleingang entscheiden, sondern gemeinsam mit Expertinnen. Deshalb luden wir zur ersten Ideenfindung vier Frauen mit Kopftuch ein. Hierbei entstanden vielfältige Ideen. Eine der Überlegungen war, Frauen in der Fußgängerzone dazu einzuladen, sich ein Kopftuch anzuziehen und sich damit im Spiegel zu betrachten. Andere Einfälle waren, Diskriminierung von kopftuchtragenden Frauen mit Plakaten in der Reutlinger Innenstadt zu thematisieren oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die bereits kopftuchtragende Frauen einstellen, als Vorbilder öffentlich zu machen. Eine weitere Idee war eine multimediale Ausstellung. Aus der Ausstellungsidee wurden schließlich Kurzfilme, da diese besser in unseren Fortbildungen für Mitarbeitende der Jobcenter und der Agenturen für Arbeit in Baden-Württemberg eingesetzt werden können. Damit wollen wir exemplarisch das Thema Diskriminierung bearbeiten, ohne dabei nur über Frauen mit Kopftuch zu sprechen. Mit den Filmen haben wir die Möglichkeit, die Frauen selbst als Expertinnen in eigener Sache zu Wort kommen zu lassen.

#### Die Arbeit an den Filmen

Zunächst aber begaben wir uns auf die Suche nach Frauen, die bereit waren, über ihre Erfahrungen vor der Kamera zu sprechen. Schnell wurde deutlich, dass es nicht einfach werden wird. Frauen sagten zunächst zu, dann wieder ab. Einige blieben längere Zeit unentschlossen, ob sie es wagen sollten. Diese Reaktionen sind nachvollziehbar und bringen die ambivalente Haltung vieler Frauen zum Ausdruck. Zum einen ist

es ihnen wichtig, über das Thema zu sprechen und dadurch Veränderungen herbeizuführen. Zum anderen bedeutet jedoch das Sprechen über die gemachten Diskriminierungserfahrungen ein Wiedererleben dieser Erfahrungen, was bei den Betroffenen erneut negative Emotionen hinterlassen kann. Zusätzlich werden sie dabei noch gefilmt und geben das Offenbarte somit in die Hände und in die Verantwortung Fremder.

Einige Frauen entschlossen sich trotz der inneren Hürden dazu, an den Filmen mitzuwirken. Zwei davon jedoch nur unter der Bedingung, nicht mit Gesicht gefilmt zu werden. Dies war keine einfache Entscheidung für die beiden, wissen sie doch darum, dass ein sprechendes Gesicht mehr auf Zuschauerinnen und Zuschauer wirkt, als das Gesprochene allein. Dennoch birgt die Entscheidung, mit Gesicht gefilmt zu werden, die Gefahr, (wieder-)erkennbar zu sein. Gerade für die beiden Frauen, die momentan oder demnächst auf Arbeitssuche sind, war dies ein Grund, anonym zu bleiben. Als eine dieser zwei Frauen später den fertigen Film sah, bereute sie ihre Entscheidung, keine Filmaufnahme gemacht zu haben. Zu sehen, dass sich andere Frauen filmen ließen, hatte sie ermutigt. Eine andere Frau wollte nach dem Filmen lieber doch nicht mit Gesicht gezeigt werden. Sie hatte sich zwischenzeitlich dazu entschlossen, das Kopftuch abzulegen. Eine Entscheidung, mit der es ihr zwar nicht gut ging, doch in ihrem Beruf als Anwältin war die Ablehnung von Frauen mit Kopftuch zu groß geworden.

Den Fragenkatalog für die Interviews haben wir ohne betroffene Frauen ausgearbeitet. Deshalb war uns von allen Fragen, die wir den Frauen stellten, die erste die wichtigste: „Welche Botschaft sollte ein Film über Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt transportieren?“ Neben Fragen zu ihren negativen und positiven Erfahrungen während des Bewerbungsverfahrens, in der Ausbildung und im Beruf fragten wir sie auch nach ihren individuellen Handlungsmöglichkeiten, ihren Formen des Umgangs mit Diskriminierung und was sie gerne auf gesetzlicher und gesellschaftlicher Ebene verändern würden. Zudem wollten wir wissen, woher nach Meinung der Frauen die ablehnenden Haltungen seitens der Mehrheitsgesellschaft kommen.

### Und Arbeitgebende?

Ein weiteres Ziel war uns, einen Öffnungsprozess auf dem Reutlinger Arbeitsmarkt anzustoßen und durch unsere Nachfragen Denkanstöße und Veränderungen bei Reutlinger Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern herbeizuführen. Deshalb entschlossen wir uns, Reut-

linger Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor die Kamera zu bitten. Kein einfaches Unterfangen, wie sich zeigen sollte.

Gerne hätten wir unterschiedliche Perspektiven von Arbeitgebenden aus Groß- und Kleinunternehmen eingebracht. Doch leider haben Personalverantwortliche von zwei in Reutlingen ansässigen Großunternehmen ein Interview abgelehnt. Die Begründung lautete in beiden Fällen, es gäbe zu wenig Erfahrung in der Beschäftigung kopftuchtragender Frauen. Auch bei mittelständischen Unternehmen liefen wir mit der Anfrage nicht eben offene Türen ein.

Auch den Blickwinkel der Arbeitsvermittlung einzufangen erschien uns hinsichtlich der Beschäftigung mit dem Thema als relevant, bilden doch für viele Arbeitssuchende die beiden Vermittlungsstellen Jobcenter und Arbeitsagentur das Tor zum Arbeitsmarkt. Deshalb haben wir einen Arbeitsvermittler des Jobcenters interviewt.

Gerade weil das Thema wissenschaftlich wenig Beachtung findet, war es uns wichtig, auch hier Untersuchungsergebnisse einzuholen. Albert Scherr, den wir hierfür interviewt haben, ist einer der wenigen, der bislang zu dem Thema geforscht hat.

### Zum Aufbau der Broschüre

Nach einer Kurzbeschreibung der Filme, die einen Überblick über Inhalte und Verwendungsmöglichkeiten der Clips geben, folgen vier Interviews, die wesentliche Positionen und Perspektiven des Projektes repräsentieren: Hayal Ayik, Sozialpädagogin und Kopftuchträgerin, berichtet über Erfahrungen auf ihrem Ausbildungsweg. Albert Scherr, Wissenschaftler, analysiert erste Untersuchungsergebnisse. Hubert Berger, Bäckerei-Inhaber, schildert mögliche Bedenken aus Sicht eines Arbeitgebers. Björn Scherer, Jobcenter-Mitarbeiter, spricht über die Rolle der Arbeitsvermittlung.

In einem gesonderten Interview haben wir die Filmemacherin Hanna Smitmans, sowie den Aktionsforscher Harald Sickinger dazu befragt, wie sie mit dem Thema Diskriminierungserfahrungen filmisch umgehen. Einige ihrer Filme wurden bereits in Fortbildungskontexten eingesetzt.

Abschließend beschreibt Andreas Foitzik vom Projekt clever-iq erste Erfahrungen in der Arbeit mit den Clips und gibt Hinweise zu Verwendungsmöglichkeiten in der Fortbildungsarbeit.

## 1.3 Die Filme: Kurzbeschreibungen und Einsatzmöglichkeiten

### Allgemeine Info zu den Filmen

Jeder Film beginnt mit dem gleichen Vorspann, der als Einstimmung auf das Thema dient und ein erstes Kennenlernen der Frauen ermöglicht. Die Filme sollten deshalb stets mit Vorspann gezeigt werden.

### Kurzbeschreibung der Filme

#### „Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt“ – Der ganze Film

**33:22 Minuten**

##### **Inhalt:**

Dieser Film ist eine Zusammenfassung aller Einzel filme. Zu Wort kommen alle Frauen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitsvermittler sowie Wissenschaftler, die wir im Rahmen des Projekts interviewt haben.

##### **Einsatzmöglichkeiten:**

Der Film eignet sich insbesondere zur

- Verwendung in Empowermentzusammenhängen<sup>1</sup> und

- ausführlichen und intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung. Um eine Auseinandersetzung mit dem Thema zu intensivieren und Gespräche zu initiieren, empfiehlt es sich nach Möglichkeit im Rahmen der Filmpräsentation Expertinnen mit Diskriminierungserfahrungen und/oder Arbeitgebende von kopftuchtragenden Frauen einzuladen.

#### „Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt“ – Arbeitgebende, ein Wissenschaftler und ein Arbeitsvermittler äußern sich

**12:52 Minuten**

##### **Inhalt:**

Dieser Kurzfilm ist ein Zusammenschnitt, in dem folgende Personen zu Wort kommen:

- Albert Scherr, Professor an der Hochschule Freiburg, vermittelt wissenschaftliche Erkenntnisse aus aktuellen Studien rund ums Thema Kopftuch und Diskriminierung am Arbeitsmarkt.
- Björn Scherer, Berater im Jobcenter Tübingen, spricht über Möglichkeiten, Chancen und Schwierigkeiten in der Arbeitsvermittlung von kopftuchtragenden Frauen.
- Hubert Berger, Inhaber einer Bäckerei, spricht über Bedenken bei der Einstellung kopftuchtragender Frauen und den Mut, den es erfordert, den Schritt dennoch zu wagen.
- Ellen Noetzel und Katrin Jodeleit, Geschäftsführerinnen der Kindertagesstätte Kokon sprechen über ihr Verständnis von Gleichberechtigung und Partizipation in einer demokratischen Gesellschaft und wie sie diese in ihrer Institution umsetzen und leben.

##### **Einsatzmöglichkeiten:**

Der Film eignet sich für Schulungszwecke zur Auseinandersetzung mit

- Vorbehalten seitens Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern,
- der Rolle des Jobcenters in der Arbeitsvermittlung,
- wissenschaftlichen Untersuchungsergebnissen und
- Positivbeispielen gelungener Arbeitsmarktintegration.



<sup>1</sup> Empowerment heißt wörtlich übersetzt Selbstbemächtigung, Selbstbefähigung oder Stärkung von Eigenmacht und Autonomie und meint die Stärkung von Potenzialen und Ressourcen der Menschen.



## „Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt“ – Frauen berichten über ihre Bewerbungs- und Arbeitserfahrungen

**12:45 Minuten**

### Akteurinnen:

- Aiche Akacha, Rechtsanwältin
- Hatice Avci, Bauzeichnerin, Studentin der Sozialpädagogik
- Hayal Ayik, Kreisjugendring Esslingen
- Rukiye Genç, Erzieherin
- Ferial Ismail, Verkäuferin, Hausfrau
- Zeynep Yildiz, International Management, Sozialpädagogin

### Inhalt:

Frauen berichten über ihre Erfahrungen im Bewerbungsverfahren, während der Ausbildung und im Beruf. Darüber hinaus sprechen die Akteurinnen auch über ihren aktiven Umgang mit Diskriminierungserfahrungen.

### Einsatzmöglichkeiten:

Der Film eignet sich für Schulungszwecke zur Auseinandersetzung mit

- Erfahrungen von Frauen während ihrer Arbeitssuche und in der Ausübung ihres Berufes und
- der Positionierung von Frauen im Hinblick auf ihre Diskriminierungserfahrungen.

---

## „Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt“ – Vorurteile

**12:57 Minuten**

### Akteurinnen:

- Aiche Akacha, Rechtsanwältin
- Hatice Avci, Bauzeichnerin, Studentin der Sozialpädagogik
- Hayal Ayik, Kreisjugendring Esslingen
- Rukiye Genç, Erzieherin
- Ferial Ismail, Verkäuferin, Hausfrau
- Zeynep Yildiz, International Management, Sozialpädagogin

### Inhalt:

Frauen berichten von Vorurteilen, die ihnen begegnen, wie sie damit umgehen, woher diese kommen und warum sie gerade deswegen starke Frauen sind.

### Einsatzmöglichkeiten:

Der Film eignet für Schulungszwecke, um zu zeigen,

- welche Vorurteile den Frauen in ihrem Alltag begegnen, wie die Frauen damit umgehen und
- wie sie sich diese Vorurteile erklären.

---

### Extras:

#### Rukiye Genç, Erzieherin

**9:04 Minuten**

### Inhalt:

Rukiye Genç berichtet über ihre Hürden auf dem Weg zum Beruf der Erzieherin und über ihren Arbeitsalltag im Kindergarten.

---

#### Albert Scherr, Professor der Soziologie an der Hochschule Freiburg

**7:13 Minuten**

### Inhalt:

Albert Scherr berichtet aus der Perspektive der Wissenschaft über die Diskriminierung von kopftuchtragenden Frauen auf dem Arbeitsmarkt und an welchen Stellen er Chancen zur Verbesserung der Situation sieht.

---

#### Björn Scherer, Interkultureller Botschafter im Jobcenter Tübingen, Arbeitsvermittler

**5:16 Minuten**

### Inhalt:

Björn Scherer spricht über Möglichkeiten und Hindernisse, wie sich der Diskriminierung von kopftuchtragenden Frauen bei der Arbeitsvermittlung entgegenwirken lässt.

## 2. Interviews

### 2.1 „Ist es das Kopftuch, was den Frauen das Selbstwertgefühl nimmt oder die Gesellschaft?“ – Interview mit einer Sozialpädagogin über ihre Arbeitsmarkterfahrungen



Hayal Ayik ist Sozialpädagogin und arbeitet bei der Kinder- und Jugendförderung Ostfildern im Projekt „TEMPO pro Ausbildung Plus“, das als ein Eltern-Bildungsprojekt gezielt Eltern mit Migrationshintergrund in Ostfildern und Umgebung ansprechen will, um ihnen Möglichkeiten beziehungsweise Grenzen und die Vielfältigkeit des deutschen Bildungssystems aufzuzeigen.

*Frau Ayik, welche Botschaft sollte Ihrer Meinung nach ein Film, der die Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch am Arbeitsmarkt zum Thema hat, beinhalten?*

Wünschenswert wäre, dass der Film die psychische Situation der betroffenen Frauen berücksichtigt. Er sollte zeigen, welche Enttäuschungen Frauen erleben, wenn sie abgelehnt und fachlich nicht anerkannt werden. Denn jede Ablehnung gibt den Frauen das Gefühl, dass sie fachlich nicht kompetent sind. Obwohl den Frauen bewusst ist, dass sie aufgrund des Kopftuchs abgelehnt wurden, kommen so immer stärkere Selbstzweifel auf. Ablehnung löst vieles in einem Menschen aus. Die Frauen wollen sozial mitwirken und sich beruflich engagieren, bekommen aber das Gefühl vermittelt, dass sie keiner braucht. Dieses Gefühl des Nichtgebrauchtwerdens kann bis hin zur Depression führen. Hier stellt sich mir die Frage, ist es das Kopftuch, was den Frauen das Selbstwertgefühl nimmt oder die Gesellschaft. Das Kopftuch ist es sicherlich nicht, denn dazu stehen sie ja. Frauen, die sich für das Tragen eines Kopftuchs entscheiden, sind generell sehr starke Frauen. Aber je länger so eine Ablehnungsphase dauert, desto mehr Stärke kommt den Frauen abhanden. Es gibt natürlich Kämpferinnen, aber auch an ihnen geht das nicht spurlos vorüber.

*Welche Strategien entwickeln Frauen in dieser Auseinandersetzung? Was haben Sie selbst getan, um nicht aufzugeben?*

Entscheidend ist, denke ich, die Persönlichkeit der Frau. Wenn die Frau eine Kämpferin ist, was die meis-

ten ja sind, da sie sich für diesen schwierigen Weg entschieden haben, gehen sie bereits gestärkt in die Auseinandersetzung. Auch der Glaube stärkt die Frauen. Ganz wichtig sind aber Gleichgesinnte mit ähnlichen Erfahrungen und natürlich Erfolgserlebnisse, die Hoffnung machen. Aber ich kenne auch viele, die irgendwann sagen, jetzt reicht es, ich gebe auf, ich halte das nicht mehr aus.

*Frau Ayik, würden sie uns etwas zu ihrem beruflichen Werdegang und die Rolle des Kopftuchs darin erzählen?*

Als ich 2002 an der Hochschule Esslingen anfang Sozialarbeit zu studieren, war ich die erste und einzige kopftuchtragende Studentin. Vor allem im Grundstudium haben mich einige der Dozentinnen und Dozenten deutlich spüren lassen, dass sie mit dem Kopftuch ein Problem haben. Die große Herausforderung kam jedoch, als ich ein Pflichtpraktikum suchen musste. Es hing viel davon ab, denn ohne Praktikum hätte ich mein Studium nicht fortführen können. So viel Ablehnung wie damals habe ich nie wieder erfahren. Ich war schon fast dabei, aufzugeben. Ich rief aber dennoch bei einem Kinder- und Jugendhilfeträger an, denn ich wollte mich nicht mehr vergebens schriftlich bewerben. Am Telefon hab ich zu dem Zuständigen gesagt: „Ich möchte ein Praktikum machen, aber ich trage ein Kopftuch.“ Woraufhin er meinte: „Nah und?“

In meinem ersten Praktikumssemester habe ich auch eine anonyme Bewerbung an eine Kindertagesstätte geschickt. Oft wird einem ja gesagt, man solle sich anonym bewerben, denn dann bekomme man

die Chance, sich persönlich kennenzulernen. Ich wurde dann auch zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Als ich zur Tür hereinkam und die zuständige Frau mich sah, hielt sie sich die Hände vor's Gesicht und sagte: „Oh mein Gott!“ Ich war so schockiert, dass ich gar nicht wusste, wie ich reagieren sollte. Ich bin ohne große Worte einfach gegangen, denn jedes zusätzliche Wort zerrt in solch einer Situation unnötig an den Nerven. Das war eine Art Selbstschutz für mich. Außerdem wollte ich an diesem Arbeitsplatz auch nicht arbeiten. Dieses Erlebnis war so schlimm und verletzend für mich – und ich war ja damals schon 31 Jahre alt – dass ich mich fragte, ob man das jungen Menschen nach der Schule zumuten kann. Ich denke, dann lieber eine Absage per Brief bekommen, mit der Begründung, sie hätten sich für jemand anderes entschieden.

Beim zweiten Praktikum hatte ich es dann einfacher, denn eine Dozentin, die mich unterstützte, wies mich auf eine Stelle hin, die türkische Muttersprachlerinnen suchte. Von Seiten der Leitung stellte das Kopftuch kein Problem dar. Ich weiß aber, dass es unter den Kolleginnen enorme Vorbehalte gab. Einige meinten, dass sie dies nicht mit ihrer feministischen Überzeugung vereinbaren könnten. Eine der Frauen lehnte es sogar ab, mich anzuleiten. Ich habe gespürt, dass ich gemieden wurde, versuchte aber, es nicht persönlich zu nehmen. Mit der Zeit konnte ich in Fallbesprechungen zeigen, dass ich durch meine Sozialisation gewinnbringende Perspektiven einbringen konnte. Damit punktete ich. Mit der Zeit bröckelte dann die Zurückhaltung einiger Kolleginnen, so dass auch mal ein Schwätzchen auf dem Gang möglich war und ich begrüßt wurde.

Nach dem Studium war es wiederum sehr schwierig eine Stelle zu finden. Ich habe drei Jahre lang gesucht, was sehr an meinen Nerven gezerrt hat. Meistens stand in der Absage, dass sie sich für jemand anderes entschieden hätten. Wochen später sah ich aber, dass die Stelle immer noch ausgeschrieben war. Einmal hat mich die Arbeitsagentur dreimal auf dieselbe Stelle verwiesen, da meine Kenntnisse genau dem Stellenprofil entsprachen. Nach zwei Absagen wollte ich mich jedoch kein drittes Mal bewerben

Meine jetzige Arbeit habe ich gefunden, weil der Leiter des Kreisjugendrings mich anrief und meinte, er hätte mich gerne in seinem Team. Ich hatte mich dort auf eine andere Stelle beworben. Im Vorstellungsgespräch meinte er, er verstehe nicht, warum jemand mit meinen Kompetenzen keine Stelle finde. Obwohl das aufbauend gemeint war, hat es mich verzweifelt gestimmt und ich dachte: „Oh mein Gott, was ist falsch mit mir?“ Selbst solche nett gemeinten Aussagen können sich psychisch belastend auswirken. Deshalb brauchen Frauen in derselben Situation die Chance, sich beruflich beweisen zu können. Haben sie

*„Abgestempelt zu werden, bevor man die eigenen Kompetenzen zeigen kann, ist sehr entmutigend. Irgendwann verinnerlicht man die vielen Zweifel und es werden die eigenen.“*

Hayal Avik

diese Möglichkeit nicht, kann es auch dazu kommen, dass sie Abneigungen gegenüber der Mehrheitsgesellschaft aufbauen.

*Was würden Sie Menschen raten, die Unsicherheiten im Umgang mit kopftuchtragenden Frauen verspüren?*

Ich wünsche mir immer, dass ich direkt gefragt werde. Denn alle Fragen, die nicht ausgesprochen werden, sind gefährlich. Ich bin jedenfalls nicht müde, über das Kopftuch zu sprechen, denn ich weiß, dass es für viele fremd ist. Ich habe mir angewöhnt, nicht darüber zu sprechen, solange ich nicht danach gefragt werde. Wenn mich jemand interessiert fragt, fasse ich das nie negativ auf. „Warum tragen Sie Kopftuch?“ werde ich im Alltag kaum gefragt. Meistens kommen eher indirekte Fragen: „Was trägst du darunter?“ oder „Ist dir das nicht zu heiß im Sommer?“

*Welche Erfahrungen haben Sie denn beim Arbeitsamt gemacht?*

Schwierig bei der Arbeitsvermittlung war für mich, dass ich immer wieder auf Jobmessen geschickt wurde. Dort haben Leute öfters zu mir gesagt: „So wie Sie aussehen, finden Sie keinen Job“. Ich hab dann gesagt: „Das werden wir schon sehen!“. Solche Reaktionen eignet man sich an. Und dennoch gehe ich dann nach Hause und frage mich, ob das vielleicht doch stimmt. Abgestempelt zu werden, bevor man die eigenen Kompetenzen zeigen kann, ist sehr entmutigend. Irgendwann verinnerlicht man die vielen Zweifel von außen und es werden die eigenen.

*Haben Sie diese Erfahrungen verändert?*

Ja, ich bin stiller geworden. Eigentlich bin ich eine Person, die gerne diskutiert. Aber beim Thema Kopftuch höre ich meist nur zu, denn irgendwann wird man müde, sich immer dieselben Vorurteile anzuhören. Fragen mich Leute aber interessiert, spreche ich gern über das Thema Kopftuch. Nur bei ablehnenden Haltungen bin ich zurückhaltend.

*Was würden Sie gerne Menschen, die in der Position sind, Arbeit zu vergeben, mitteilen?*

Dass sie bemüht sein sollen, den Menschen an sich zu sehen. Ich weiß, diese Aussage ist ein Klassiker. Aber mir sagen heute Kolleginnen, dass sie mein Kopftuch

nicht mehr sehen. Wünschenswert wäre es natürlich, wenn es von Anfang an so wäre. Aber ich kann es verstehen, dass man sich wundert, wenn jemand komplett anders gekleidet ist. Mir würde das auch so gehen. Was ich aber nicht verstehe ist, wenn jemand sich nicht darauf einlässt, sondern von vorneherein urteilt.

Viele Leute sagen mir: „Frauen mit Kopftuch sind so und so, aber du bist anders, Hayal“. Ich bin dann immer die Ausnahme, denn mich kennen sie und die anderen nicht. Das Traurige daran ist aber, dass sie die anderen nicht kennenlernen wollen.

Schwierig finde ich auch die Aussage seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber: „Wir haben eigentlich nichts dagegen, aber unsere Klientinnen und Klienten“. Das ist mir auch in der Beratungsstelle während des Praktikums gesagt worden. In dem halben Jahr wurde ich aber kein einziges Mal von den Klientinnen und Klienten abgelehnt. Auch nicht von Seiten der Türkinen, die selbst kein Kopftuch tragen. Woher nehmen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Gewissheit, dass Kundinnen und Kunden ein Problem haben könnten? Das würde ich sie gerne mal fragen. Ich denke, das ist es, was Frauen als ungerecht empfinden, dass man ihnen aufgrund einer Annahme keine Chance gibt. Anstatt es einfach mal auszuprobieren.

*Was denken Sie, warum wird dem Kopftuch seitens der Gesellschaft meist eine negative Bedeutung gegeben?*

Ich denke, es gibt hier zwei Komponenten. Zum einen sind es die Medien, die viel Unsicherheit schüren. So werden zum Beispiel oftmals Berichte über terroristische Ereignisse mit kopftuchtragenden Frauen abgebildet. Dies erzeugt im Unterbewusstsein eine Verknüpfung von Islamismus, Terror und Tschador. Die andere Komponente ist, dass umso mehr Vorurteile entstehen, je öfters Frauen mit Kopftuch aus der Öffentlichkeit ausgeschlossen und damit unsichtbar werden. Ein gängiges Vorurteil ist ja, dass der Islam Frauen hinter den Herd verbannt. Oft sind es aber vielmehr die gesellschaftlichen Vorbehalte, die die Frauen in ihre Wohnungen verbannen. Der Islam verbietet den Frauen nicht zu arbeiten. Dadurch, dass wir in der Öffentlichkeit Frauen mit Kopftuch fast nur im Supermarkt oder als Putzfrauen antreffen, werden sie

*„Mädchen brauchen lebende Beispiele wie mich.“*

Hayal Avik

immer fremder und andersartiger. Das heißt, wenn wir etwas an den ablehnenden Haltungen verändern wollen, müssen Frauen mit Kopftuch auf lange Sicht in allen Arbeitspositionen vertreten sein, so dass es

zur Normalität und damit eine Begegnung auf Augenhöhe möglich wird. In meinem ersten Semester an der Hochschule hatte ich ein sehr aussagekräftiges Erlebnis. Ich war auf der Suche nach einem Raum und fragte die Putzfrau, wo dieser sei. Sie schaute mich an und fragte: „Bist du zum Putzen gekommen?“ Das heißt, selbst kopftuchtragende Frauen haben dieses Bild der Putzfrau mit Kopftuch schon stark verinnerlicht.

*Wir haben jetzt viel über negative Erfahrungen gesprochen. Haben Sie während Ihrer Arbeitsplatzsuche auch positive Erfahrungen gemacht?*

Bei meiner jetzigen Arbeit beim Kreisjugendring mache ich seit fünf Jahren zum Glück nur positive Erfahrungen. Aber auch bei der Landeszentralbank habe ich positive Erfahrungen gemacht. Dort wurde ich nach der Ausbildung übernommen und entschied mich dann für das Tragen des Kopftuchs. Ich arbeitete damals in der Außenwirtschaftsabteilung. Ich weiß von meinem damaligen Abteilungsleiter, dass er sich sehr für mich eingesetzt hat, aber die Personalabteilung hatte aufgrund der Kleidervorschriften etwas dagegen. Es ist ihm dann gelungen, dass ich weiterhin dort arbeiten konnte. Allerdings wurde mir der Kundenkontakt verwehrt und ich wurde in die Registratur versetzt. Ich habe es dort nicht lange ausgehalten und gekündigt. Dennoch war es für mich als Achtzehnjährige ein positives Erlebnis, dass sich jemand so für mich einsetzt. Solch mutige Menschen braucht man, um das durchzuhalten. Auch dass der Leiter des Kreisjugendrings mich einlud, weil ihn meine Kompetenzen und Fähigkeiten überzeugten, war eine sehr positive Erfahrung. Er schuf eine Projektstelle, die direkt zu meinem Profil passte, damit sie mich beim Kreisjugendring beschäftigen konnten.

In meinem Beratungsalltag versuche ich deswegen Mädchen, die Kopftuch tragen, zu sagen, dass es sich lohnt, nicht aufzugeben, da es immer wieder jemand gibt, der einem eine Tür öffnet. Das wirkt, denn die Mädchen brauchen lebende Beispiele wie mich.

*Was denken Sie sollte auf gesetzlicher Ebene verändert werden, um Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern?*

Ich denke das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz müsste nochmal überarbeitet werden. Denn dieses bietet noch zu viele Fluchtwege wie zum Beispiel die Klagfrist von nur drei Monaten. Außerdem stellt sich mir die Frage, was es Frauen bringt, wenn sie sich irgendwo einklagen, dort aber nicht willkommen sind. Deswegen denke ich, dass Gesetze nicht die endgültige Lösung sind. Nützlich könnte eine Quote für Menschen mit Migrationshintergrund sein. Solch eine Quote würde auch den Weg für Frauen mit Kopftuch in unterschiedliche Arbeitspositionen ebnen.

## 2.2 „Vielen ist gar nicht bewusst, dass es sich um einen Gesetzesverstoß handelt“ – Interview mit Professor Albert Scherr über Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Professor Albert Scherr ist Leiter des Instituts für Soziologie an der Pädagogischen Hochschule Freiburg. Er ist Mitglied im Rat für Migration und Netzwerk Flüchtlingsforschung. Seine Arbeitsschwerpunkte sind unter anderem Migration, Flüchtlingsforschung, Diskriminierung, Rassismus und Rechtsextremismus.



*Herr Professor Scherr, was sollte Ihrer Meinung nach ein Film, der die Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch am Arbeitsmarkt zum Thema hat, beinhalten?*

Für mich wäre der zentrale Punkt, den der Film vermitteln sollte, dass die Diskriminierung kopftuchtragender Muslima wahrscheinlich die ausgeprägteste Form von Diskriminierung am deutschen Arbeitsmarkt ist. Ich sage deswegen wahrscheinlich, weil die Diskriminierung von Sinti und Roma eine ähnliche Größenordnung haben dürfte.

*Sie haben Untersuchungen zur Diskriminierung bei der Vergabe von Ausbildungsstellen durchgeführt. Wie sah diese Untersuchung aus und was haben Sie dabei festgestellt?*

Wir haben verschiedene Methoden angewendet: Bei der Industrie- und Handelskammer haben wir eine repräsentative Fragebogenerhebung gemacht, die unter anderem die Frage beinhaltete, wen sie auf gar keinen Fall in Ihrem Betrieb einstellen würden. Zusätzlich haben wir eine ganze Reihe von qualitativen Interviews mit Personalverantwortlichen der Industrie, des Handels und Handwerks gemacht. Bei diesen beiden Erhebungen kam heraus, dass die Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch stark verbreitet ist und vor allem – und das ist wichtig – als völlig normal und nicht weiter begründungs- oder rechtfertigungswürdig erachtet wird. Zum Vergleich: Bei der Frage „Würden Sie einen bekennenden homosexuellen Jugendlichen einstellen?“ wissen alle, dass man homosexuelle Menschen nicht diskriminieren darf. Entsprechend haben in den Fragebögen auch nur fünf Prozent aller Betriebe gesagt, dass sie keinen offenkundig homosexuellen Menschen einstellen würden. Im Vergleich

dazu sagen 35 bis 40 Prozent aller Betriebe, sie würden auf gar keinen Fall eine kopftuchtragende Muslima einstellen. Es handelt sich hier also um keine relative Benachteiligung, sondern um einen prinzipiellen Ausschluss. Relative Benachteiligung meint, dass bei ansonsten gleicher Qualifikation die Person eingestellt wird, die keiner Minderheit angehört. Das heißt: kopftuchtragenden Muslima kommen auch bei sehr guten schulischen Qualifikationen und persönlichen Voraussetzungen prinzipiell nicht als Bewerberinnen in Frage. Es geht hier um eine sehr massive und offen rechtswidrige Form von Diskriminierung.

*Haben Sie auch nach den Gründen gefragt, warum Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber keine Frauen mit Kopftuch einstellen wollen?*

Ja, dabei gibt es immer zwei zentrale Argumente. Das eine Argument lautet, dass eine Frau mit Kopftuch nicht von der Kundschaft akzeptiert werde und das andere, dass diese nicht in den Betrieb passe. In der Regel sagen Arbeitgebende nicht, dass sie damit persönlich ein Problem hätten. Als Grund wird die ablehnende Haltung der Kundinnen und Kunden oder der Mitarbeiterschaft angeführt. Fragt man, warum dies auf Ablehnung Dritter stoßen könnte, dann wird meist das Kopftuch als Symbol der Fremdheit angeführt. Diese Fremdheit wird von zwei Seiten her konstruiert: Die eine ist die liberale, emanzipatorisch-feministische Sichtweise, die besagt, die Frau mit Kopftuch repräsentiere ein unzeitgemäßes Frauenbild und ein patriarchalisches System. Die andere Sichtweise ist die konservativ-christliche Abwehr, die besagt, dass Muslime und damit auch das Tragen des Kopftuchs nicht in ein westlich-abendländisch geprägtes Land

passee. Der Effekt dieser zwei ablehnenden Positionen ist, dass kopftuchtragende Frauen zwischen die Fronten geraten und dabei nur noch wenig Spielraum übrigbleibt, in dem diese als „normal“ wahrgenommen werden.

*Was denken Sie, woher rühren diese Ängste und Vorurteile ursächlich?*

Diese kommen daher, dass es einen Diskurs über DEN Islam und DIE Muslima gibt und deswegen auch niemand mit DENEN redet, weil jede und jeder zu wissen glaubt, wie die eigentlich sind. Es gibt also eine völlige Unkenntnis über die Beweggründe, warum junge Frauen Kopftuch tragen. Es ist eine reine Zuschreibung von bestimmten Vorurteilen und Annahmen, wie etwa jene, bei einer kopftuchtragenden Muslima handle es sich um eine unterdrückte, passive, konservative und von Männern dominierte Frau. Ich habe mit vielen kopftuchtragenden Muslima gesprochen und für mich war es eine große Grunderfahrung, dass diese außerordentlich dankbar sind, wenn man sie fragt, warum sie eigentlich ein Kopftuch tragen. Denn normalerweise fragt sie nie jemand danach.

*Was würden Sie kopftuchtragenden Frauen bei der Arbeitssuche raten?*

Meiner Meinung nach gibt es bei den Arbeitgebern, die dem Thema ablehnend gegenüber stehen, keine Chance. Man könnte Frauen ja auch raten, leg dein Kopftuch ab, alle lernen dich kennen und dann kannst du es wieder anlegen. Aber wir haben auch Frauen getroffen, die haben während der Bewerbung und zu Anfang der Arbeitsphase ihr Kopftuch abgelegt. Als sie es aber wieder anlegten, wurde ihnen gekündigt. Ich denke, die einzige Strategie ist hartnäckig genug zu sein und lange genug zu suchen, bis man einen Arbeitgeber mit offener Haltung findet. Kopftuchtragende Frauen wissen um die Vorurteile, die sich auf sie richten, und sie entscheiden sich gleichwohl für das Kopftuch – manchmal auch dann, wenn ihnen von ihren Eltern davon abgeraten wird.

*Wird eine Frau aufgrund ihres Kopftuchs nicht eingestellt, handelt es sich eindeutig um einen Gesetzesverstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das heißt, Arbeitgeber verstoßen gegen geltende Gesetze. Macht es deshalb Sinn dagegen juristisch vorzugehen?*

Ich denke, vielen ist gar nicht bewusst, dass es sich um einen Gesetzesverstoß handelt. Dabei wird immer wieder auf den Staat in seiner Vorbildfunktion verwiesen: Wenn staatliche oder kirchliche Einrichtungen sich ablehnend verhalten, dann sehen sich die Betriebe auch dazu berechtigt. Dass hier ein Unrechtsbewusstsein fehlt, sieht man auch daran, dass den Frauen oft gesagt wird, wenn sie ihr Kopftuch ableg-

ten, könnten sie anfangen zu arbeiten. Es wird also klar und deutlich geäußert, dass das Kopftuch das Problem ist. Um dieses fehlende Unrechtsbewusstsein herzustellen, bräuchte es massive öffentliche Kampagnen, die deutlich machen, dass es sich hierbei eindeutig um einen Gesetzesverstoß handelt. Und selbst wenn auf rechtlicher Ebene ein Unrechtsbewusstsein vorhanden wäre, müsste immer noch in der Praxis sichergestellt werden, dass die Gesetze nicht umgangen werden. Dieses Phänomen kennt man auch aus der Frauenförderung an Hochschulen: Wer eine Frau nicht einstellen möchte, findet genug Gründe, warum ein Mann für diese Stelle qualifizierter ist. Ein Problembewusstsein müsste deshalb neben der gesetzlichen auch auf der moralischen Ebene geweckt werden. Denn wenn nur auf der gesetzlichen Ebene ein Bewusstsein geschaffen wird, dann wissen Arbeitgebende zwar, dass sie das Kopftuch nicht mehr als Ablehnungsgrund benennen dürfen, aber an ihrer Haltung ändert sich nichts.

*Wie sehen Sie denn die Rolle der Arbeitsvermittelnden bei Jobcenter und Arbeitsagentur. Oftmals werden Frauen nicht an Unternehmen vermittelt, da offenkundig ist, dass keine Frauen mit Kopftuch eingestellt werden. Das ist doch auch schon eine Art Diskriminierung, oder?*

Das ist ganz klar eine Form von indirekter Diskriminierung, denn wenn ich dort keine Frauen mit Kopftuch mehr vermittele, akzeptiere ich diese Ungleichbehandlung. Ich weiß aber, dass es Arbeitsagenturen gibt, die eine Liste solcher Unternehmen führen und diese in Gesprächen darauf hinweisen, dass sie gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen. Dadurch macht die Arbeitsagentur als öffentliche Institution immerhin ihre Position klar. Rechtlich würde die Arbeitsagentur aber nie gegen diese Unternehmen vorgehen, da sie ja auf deren Kooperation angewiesen sind.

*Was für Veränderungen wünschen Sie sich auf dem Arbeitsmarkt? Was haben Sie für Visionen?*

Meine Vision ist recht deutlich beschreibbar. In der Zwischenzeit haben ja alle Unternehmen gelernt, dass man niemand aufgrund der Hautfarbe beurteilt. Dasselbe sollte auch bezüglich des Kopftuchs gelernt werden. Es bräuchte diesen elementaren Lernprozess, dass das Kopftuch erstmal nichts aussagt und dass ich nachfragen muss, wenn ich etwas über die Bedeutung des Kopftuchs und die Gründe der Trägerin wissen will. Und auch wenn ich als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber nicht mit den Gründen einverstanden bin, muss ich diese aufgrund der in Deutschland gesetzlich verankerten Religionsfreiheit akzeptieren.

Auf der praktischen Ebene ist die Implementierung eines Vielfaltprogrammes zweifellos ein Schritt in die

## Andere Studien zur Diskriminierung am Arbeitsmarkt

Die Ökonomin Doris Weichselbaumer von der Universität Linz untersuchte in einer Studie, inwiefern Bewerberinnen mit Kopftuch von deutschen Unternehmen benachteiligt werden. Dazu verschickte sie 1500 Bewerbungen mit gleichlautendem Lebenslauf, nur mit jeweils anderem Foto und Namen ausgestattet, an verschiedene Unternehmen und zählte die Rückmeldungen. Das Ergebnis ist recht eindeutig: Während „Bauer“ auf 18 Prozent ihrer Bewerbungen eine Einladung zum Gespräch erhielt, waren es bei „Öztürk“ ohne Kopftuch 13 Prozent – und mit Kopftuch nur vier Prozent. Während Frau Bauer also fünf Bewerbungen ausschicken muss, um zum Einstellungsgespräch eingeladen zu werden, benötigt Frau Öztürk mit Kopftuch 24 Anläufe. Dabei machte es keinen Unterschied, wie groß oder international die Firmen sind, ob in der Ausschreibung gutes Deutsch gefordert oder auf Kunden- oder Mitarbeiterkontakt hingewiesen wurde.



Sandra Bauer



Meryem Öztürk



Meryem Öztürk

Quelle [http://www.linz.at/images/PPT\\_Dr.Weichselbaumer.pdf](http://www.linz.at/images/PPT_Dr.Weichselbaumer.pdf).

Eine andere Studie der Universität Konstanz zeigt ebenfalls, dass Bewerberinnen und Bewerber mit türkischem Namen benachteiligt werden. Forscherinnen und Forscher hatten im Auftrag des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn etwa 1000 Bewerbungen auf Praktikumsstellen für Wirtschaftsstudierende verschickt und ihnen per Zufall einen Namen eindeutig deutscher oder türkischer Herkunft zugeordnet. Ergebnis: Die Bewerberinnen und Bewerber mit türkischen Namen erhielten 14 Prozent weniger positive Antworten. In kleineren Unternehmen war die Chance auf ein Vorstellungsgespräch sogar um 24 Prozent geringer. Die fiktiven Bewerber hatten vergleichbare Qualifikationen, und es handelte sich ausnahmslos um deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger mit Deutsch als Muttersprache.

Ein weiteres Resultat der Studie: Wurden Empfehlungsschreiben früherer Arbeitgeber mit der Bewerbung eingereicht, hatten die türkischstämmigen Bewerberinnen und Bewerber annähernd gleiche Chancen. Die Ökonominen und Ökonomen werten diesen Befund als Beleg für „statistische Diskriminierung“, die darauf beruht, dass Personalmanagerinnen und Personalmanager die Persönlichkeitseigenschaften von Bewerberinnen und Bewerbern türkischer Herkunft schlechter einschätzen können.

richtige Richtung. Entsprechende Konzepte der Organisationsentwicklung sind bislang jedoch nur für größere Betriebe anwendbar. Vor allem Betriebe mit internationalen Kunden- und Marktbeziehungen erkennen, dass Mitarbeiterinnen besondere Sprachkenntnisse haben oder mit der Kultur anderer Gesellschaften vertraut sind. Hier ist eine bunt gemischte Belegschaft längst eine selbstverständliche und unproblematische Realität. Nur in inhabergeführten Kleinbetrieben hängt nach wie vor viel von den ganz persönlichen Einstellungen und Überzeugungen ab, wer eine Chance bekommt und wer nicht. Aber auch hier gibt es Ansatzpunkte: So haben wir zum Beispiel die Maßnahme einer Handwerkskammer kennengelernt, in der eine kopftuchtragende Muslima mit dem Auftrag eingestellt wurde, Betriebe davon zu überzeugen, künftig auch junge Frauen mit Kopftuch einzustellen. Leider ist diese Maßnahme aufgrund fehlender Fördermittel wieder eingestellt worden.

#### *Wie könnten solche positiven Veränderungsprozesse eingeleitet werden?*

Ich denke, Personen aus dem öffentlichen Leben müssten Stellung beziehen. Das hieße zum Beispiel für Baden-Württemberg, dass die Integrationsministerin für die Integration von Muslima Sorge tragen muss. Dies wäre ein entscheidendes Signal durch Menschen, die ein öffentliches Ansehen genießen. Dies wird im Moment aber noch vermieden. Ich habe bislang erfolglos versucht die Integrationsministerin davon zu überzeugen, eine Kampagne zum Thema Kopftuch zu machen. Das kann aber noch kommen.

#### *Was verstehen Sie eigentlich unter Diskriminierung? Wie würden Sie das definieren?*

Für mich ist Diskriminierung die Verwendung der Unterscheidung von Menschengruppe zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen. Wie funktioniert Diskriminierung genau? In einem ersten Schritt wird festgelegt, wer die „Normalen“ und die „Fremden“ sind. Es wird eine Grenze zwischen der Minderheits- und der Mehrheitsgesellschaft gezogen. Diese Grenzlinie wird anschließend mit einer Bewertung versehen, das heißt, die einen werden zu etwas „Besserem“ und die anderen zu etwas „Schlechterem“ gemacht. Im Anschluss daran werden Praktiken entwickelt, die zur Ungleichbehandlung führen und gleichzeitig mir und den „Anderen“ einreden, dass diese Ungleichbehandlung richtig ist, weil die anderen ungleich sind. Durch dieses Denken und Verhalten fühlen sich die Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft höherwertig und steigern ihr Selbstwertgefühl. Diese Ungleichheiten müssen aber gerechtfertigt werden. Die Rechtfertigung, warum eine Putzfrau beispielsweise schlechter verdient, funktio-

niert am besten, indem ich mir einrede, dass die Putzfrau einer Gruppe zugehört, die es gar nicht verdient, richtig bezahlt zu werden, weil sie etwa nicht hierher gehört oder diese und jene Fähigkeiten nicht besitzt. Es gibt einen wichtigen amerikanischen Soziologen namens Charles Tilly, der sagt, dass ökonomische Machtverhältnisse über lange Dauer nur über Diskriminierungen aufrechterhalten werden können.

Aus der Diskriminierungsforschung wissen wir, dass das Problem nicht dort anfängt, wo Menschengruppen negativ belegt werden, sondern dort, wo Menschen permanent als Muslima und nicht als Mensch mit unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmalen angesprochen werden.

#### *Denken Sie auch, dass die Medien einen entscheidenden Einfluss auf unser Denken und Verhalten haben?*

Medien haben einen entscheidenden Einfluss, da die Beschreibung von Phänomenen immer wieder in Grobkategorien wie „Wir und die Muslime“ oder „Wir und die Juden“ erfolgt. Ich betone deshalb auch immer wieder, dass wir endlich Kategorien wie „mit und ohne Migrationshintergrund“ vergessen sollten, denn dadurch wird nichts beschrieben und nichts erklärt, sondern immer wieder nur eingeredet, dass „wir“ anders als „die Migranten“ sind. Es gibt vielfältige Untersuchungen und Belege dafür, dass diese Kategorie nichts beschreiben und erklären kann. Außer von den Menschen, die in einer späteren Lebensphase migriert sind, unterscheiden sich die in Reutlingen oder Tübingen geborenen Menschen mit Migrationshintergrund von den hier geborenen Deutschen mit gleichem Bildungsniveau in keinerlei relevanter Hinsicht.

#### **Mehr zur Studie von Albert Scherr gibt es nachzulesen unter:**

Albert Scherr (2014): Betriebliche Diskriminierung: warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt? Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik (<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10470.pdf>).

Albert Scherr (2015): Diskriminierung. Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Essentials.

Albert Scherr/Caroline Janz/Stefan Müller (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden. Wiesbaden: Springer VS.



## 2.3 „Es gehört zu einer guten Vermittlung, sich mit dem Thema Kopftuch auseinanderzusetzen“ – Interview mit einem Jobcenter-Mitarbeiter über Erfahrungen in der Arbeitsvermittlung

Björn Scherer ist seit 2007 beim Jobcenter Tübingen als Arbeitsvermittler angestellt. Er ist dort Migrationsbeauftragter und Interkultureller Botschafter. Im Rahmen von clever-iq begleitet er außerdem seit 2013 als Projektkoordinator den Interkulturellen Öffnungsprozess im Jobcenter Tübingen. Das Projekt erarbeitete mittels einer Bestands- und Bedarfsanalyse verschiedene Handlungsstränge Interkultureller Öffnung.



*Herr Scherer, was sind Ihre Erfahrungen hinsichtlich der Arbeitsvermittlung von Frauen mit Kopftuch?*

Ich habe kopftuchtragende Frauen mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen beraten, das heißt Akademikerinnen, Frauen auf Ausbildungssuche, aber auch Frauen, die eine einfache Tätigkeit suchten. Meines Erachtens ist die Vermittlung von kopftuchtragenden Frauen wesentlich schwerer, da der Arbeitsmarkt weniger aufnahmewillig ist. Das heißt aber für mich als Arbeitsvermittler nicht, dass es unmöglich ist. Vielmehr sollte man darauf achten, dass die Ressourcen der Frauen erkannt werden und das Kopftuch nicht zur Barriere wird. Ein Arbeitsvermittler sollte also stets nach Möglichkeiten schauen, welche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und welche Branchen offen sind.

*Was denken Sie, woran könnte es liegen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Bedenken haben, Frauen mit Kopftuch einzustellen?*

Ich denke, Unternehmen handeln in erster Linie betriebswirtschaftlich. Ihr Handeln ist also durch eine Nutzenabwägung geprägt. So überlegt sich eine Unternehmerin oder ein Unternehmer beispielsweise, wie sich die Einstellung einer Frau mit Kopftuch auf das Image der Firma auswirkt. Betriebe wägen auch ab, wie die Reaktion der Belegschaft und der Kundschaft ausfallen könnte. Ein Grund für eine offene Haltung kann aber auch ein Fachkräftemangel sein, das heißt, die Unternehmen haben gar keine Wahl. Das ist natürlich nicht der optimale Beweggrund. Ich denke aber auch, dass es Unternehmen gibt, die in der Einwanderungsgesellschaft angekommen sind und gar nicht mehr auf Herkunft achten, sondern ausschließlich auf Qualifikationen.

*Wenn nun eine Frau zu Ihnen kommt, die sich für einen Beruf bewerben möchte, von dem Sie bereits wissen, dass es schwierig werden könnte: Was machen Sie?*

Bei dieser Frage muss ich an meine erste Beratung einer kopftuchtragenden Frau zurückdenken. Sie war auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Ich war der festen Überzeugung, dass sie das Kopftuch bestimmt ablegen will und eine Ausbildung sucht, um ihrem familiären Umfeld zu entkommen. Das war natürlich nicht der Fall, sondern spielte sich in meinem Kopf ab. Was ist genau bei mir passiert? Ich hatte damals noch keine interkulturelle Sensibilisierung und in meinem Bekannten- und Arbeitskreis gab es keine Frauen mit Kopftuch. Das heißt, die gesellschaftlichen Bilder über Frauen mit Kopftuch haben sich auf meine Beratungstätigkeit ausgewirkt. Ich hatte zwar eine gute Intension und meinte ihre Bedürfnisse erkannt zu haben, lag aber total daneben. Es war für mich einfacher, die Frau oder das Kopftuch statt den Arbeitsmarkt zu problematisieren. Als die Frau mir dann erklärte, dass sie das Kopftuch gerne trage, sich damit schöner und selbstsicherer fühle und dabei lächelte, war das für mich eine sehr wertvolle Erfahrung. Dafür bin ich ihr bis heute dankbar. In dem Fall war es gut, dass wir das Kopftuch zum Thema unseres Beratungsgesprächs gemacht haben. Vermutlich fällt es aber nicht allen Frauen leicht das Kopftuch gegenüber einem männlichen Berater zu thematisieren.

*Heißt das, dass Sie das Kopftuch stets in einem Beratungsgespräch ansprechen?*

Dank Studien wissen wir, dass kopftuchtragende Frauen am Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Deswegen macht es meiner Ansicht nach keinen Sinn, das Kopf-



tuch im Beratungsgespräch nicht anzusprechen. Meiner Meinung nach gehört es sogar zu einer guten Vermittlung, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, Literatur zu lesen und mit den Frauen darüber ins Gespräch zu kommen. Wichtig für Gespräche mit Frauen ist aber eine gewisse Sensibilität: Welche Fragen kann ich stellen ohne zu verletzen? Wichtig ist auch, dass ich als Beratender meine Bilder, Stereotype und Vorannahmen überprüfe. Ich erachte es aber als genauso wichtig, dass ich in der Arbeitsvermittlung den Frauen Möglichkeiten und Grenzen aufzeige und somit eine realistische Einschätzung über ihre Chancen abgebe. Letztlich muss die Entscheidung aber wieder an die Frauen zurückgegeben werden, denn als Vermittler habe ich immer einen Handlungsspielraum und kann mit den Frauen mehr oder weniger Anläufe unternehmen.

*Was sind ihrer Meinung nach die Vorurteile, die Arbeitgebende haben und woher kommen diese?*

Ich denke, nicht die einzelnen Vorbehalte der Arbeitgebenden, sondern der gesellschaftliche Diskurs ist entscheidend. Denn Arbeitgebenden ist es wichtig, was das gesellschaftliche Umfeld sagt und was sozusagen in die Zeit passt. Um etwas zu verändern, muss also die gesellschaftliche Meinung beeinflusst werden. Ich denke Deutschland hat es versäumt, sich als Einwanderungsland zu begreifen. Das heißt, die In-

tegrationsleistung wird bis heute voll und ganz den „Migrantinnen und Migranten“ in die Verantwortung gegeben. Gesetzlich ist das zum Beispiel in der Integrationsverordnung bestimmt. Wenn sich die Mehrheitsgesellschaft nicht öffnet, können sich Vorbehalte leicht halten.

Eine wichtige Rolle im Diskurs über das Kopftuch spielen auch alltägliche Erfahrungen. Wenn ich Frauen mit Kopftuch immer nur auf der Straße, aber nie an Fachkräftepositionen antreffe, dann prägt das mein Bild mindestens genauso, wie die mediale Darstellung. Ich denke, Frauen mit Kopftuch müssen in allen Positionen vertreten sein, nur so kann sich etwas verändern. Ein wichtiger Akteur ist hier meiner Meinung nach der Arbeitgeberservice, denn dieser verfügt über Handlungsspielräume. Wenn es also einen Arbeitgeber gibt, der bestimmte Personengruppen nicht möchte, dann ist es wichtig, dass ich als Arbeitgeberservice Position beziehe und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ins Spiel bringe. Der Arbeitgeberservice kann in diesem Fall auch strategisch vorgehen, indem er sagt, dass eine andere Arbeitgeberin, ein anderer Arbeitgeber in der gleichen Branche eine kopftuchtragende Frau eingestellt und gute Erfahrungen gemacht hat.

*Haben Sie das Gefühl, dass die Frauen, die zu Ihnen in die Beratung kommen, teilweise die Vorurteile sich zu Eigen gemacht haben und diese somit ihren Berufsweg beeinflussen?*

Für mich ist ein Kopftuch immer ein Zeichen, dass die Frau Diskriminierungserfahrungen hat. Ich kann also als Beratender davon ausgehen, dass die Frau antimuslimischen Rassismus erlebt hat. Für mich als männlicher Berater kommt da oft Unsicherheit mit ins Spiel, da ich nicht weiß, ob sie vielleicht lieber von einer Frau beraten werden würde. Falls ich in der Beratung das Gefühl habe, dass die Ratsuchende größere berufliche Möglichkeiten hat, als sie es sich zutraut, dann sollte ich dieses Gefühl zum Ausdruck bringen, um ihr eine gute Entscheidungsgrundlage anzubieten. Klar, es gibt Frauen, die die Möglichkeit hätten, eine Ausbildung zu machen, die aber sagen, ich bleibe lieber im Reinigungsbereich. Aber ich denke, das Jobcenter spiegelt nur einen gewissen Teil der Gesellschaft wider. Das heißt, viele unserer Kundinnen und Kunden ringen noch mit ganz anderen Barrieren wie Bildung, Sprache oder fehlendem Führerschein. Das Kopftuch ist oftmals die zentrale Barriere, aber eben nicht die einzige.

## 2.4 „Man kann ja nicht immer von Toleranz reden...“ – Interview mit einem Bäckermeister über die Beschäftigung kopftuchtragender Frauen

Hubert Berger ist von Beruf Bäckermeister und Inhaber der Biovollkornbäckerei Berger in Reutlingen. Die Bäckerei hat vier Filialen und 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nach unserem Interview entschied sich Herr Berger dazu, eine junge Frau mit Kopftuch als Verkäuferin in Ausbildung einzustellen.



*Herr Berger, was sollte Ihrer Meinung nach ein Film, der die Diskriminierung von kopftuchtragenden Frauen thematisiert, beinhalten?*

Ich denke der Film sollte das Thema von allen Seiten beleuchten, also nicht nur Arbeitgeber stigmatisieren, die eine ablehnende Haltung haben, sondern auch deren Ängste und Problematiken aufzeigen und verständlich machen. Denn das ganze Thema ist meines Erachtens sehr komplex und nicht einfach zu lösen.

*Bevor wir näher auf mögliche Bedenken seitens der Arbeitgebenden eingehen, noch eine Vorabfrage: Arbeiten bei Ihnen momentan Frauen mit Kopftuch?*

Nein. Es hat sich eine junge Frau mit Kopftuch bei uns um eine Ausbildung im Verkauf beworben. Zuvor mach-

te sie ein Praktikum bei uns, allerdings ohne Kopftuch. Als ich sie mit Kopftuch im Vorstellungsgespräch sah, war ich sehr überrascht, denn ich kannte sie nur ohne. Sie bot dann aber relativ schnell an, das Kopftuch während der Ausbildungszeiten abzulegen. Ich bin also damals nochmal um die Entscheidung herum gekommen. Im Privatleben trägt sie meines Wissens das Kopftuch. Ich meine, es war kein großer Kampf für sie, denn sie bot ganz selbstverständlich an, das Kopftuch im Betrieb abzulegen. Auch ihr Vater war dabei und bekräftigte das Ganze. Nach einigen Monaten bat mich die junge Frau, das Kopftuch tragen zu dürfen. Nachdem sie es einige Monate getragen hatte, entschied sie sich aber wieder dagegen. Warum, weiß ich nicht.

*Sie meinten ja bereits zu Beginn, dass das Thema zwei Seiten hat. Können Sie etwas zu ihren Bedenken sagen?*

Ich denke, eine Frau mit Kopftuch zu beschäftigen wäre im Hinblick auf das Betriebsklima kein Problem. Unsere Mitarbeiterschaft hat einen recht hohen Migrationsanteil und ist sehr vielfältig. Eine Kollegin mit Kopftuch wäre da unproblematisch. Das Problem ist wenn, dann auf Seiten der Kundschaft. Ich höre immer wieder, dass die Kundschaft gegenüber kopftuchtragenden Frauen reserviert ist. Da hätte ich Bedenken.

*Kennen Sie Betriebe, die Frauen mit Kopftuch eingestellt haben und es infolgedessen zu Problemen kam?*

Nein, nur indirekt. Jemand erzählte mir von einer Arztpraxis, die eine kopftuchtragende Arzthelferin beschäftigte. Bei den Patientinnen und Patienten löste dies wohl negative Reaktionen aus. Als ich diese Geschichte hörte, kamen Zweifel in mir auf. Denn un-



abhängig davon, wie ich oder meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter denken, bin ich letztlich auf meine Kundschaft angewiesen. Eine Frau mit Kopftuch einzustellen könnte also bedeuten, dass Kundinnen und Kunden wegbleiben.

*Was denken Sie, woher kommen Ängste und Vorbehalte gegenüber kopftuchtragenden Muslima in der Gesellschaft?*

Ich denke Unwissenheit ist ein Grund. Auch ich höre oft widersprüchliche Informationen in den Medien. So wird beispielsweise gesagt, dass das Tragen des Kopftuchs mit einer politischen Botschaft, also einer radikalen Botschaft des Islams, verbunden sei und weniger mit Glauben zu tun habe. Ich weiß auch nicht, ob Frauen das Kopftuch wirklich freiwillig tragen. Um Unwissen abzubauen wäre es gut zu erfahren, was das



Tragen des Kopftuchs für die Frauen bedeutet. Vermutlich gibt es eine Bandbreite an Gründen. Mit solch einer „neutralen“ und „objektiven“ Aufklärung würde es mir leichter fallen, das Tragen des Kopftuchs neu zu bewerten.

*Was bedeutet es für Sie, wenn eine Muslima ein Kopftuch trägt?*

Also ich persönlich habe eigentlich nichts dagegen. Ich denke, es ist wichtig, stets im persönlichen Gespräch zu klären, ob die Frau damit eine politische Botschaft verbindet oder das Kopftuch aufgrund ihres Glaubens trägt. Wenn die Frau das Kopftuch aus politischen Gründen trägt, wäre ich skeptisch.

*Im Hinblick auf ihre Kundschaft: Denken Sie, es könnte ein Vorteil sein, wenn Sie auch Frauen mit Kopftuch beschäftigen?*

Ich denke unsere Bäckerei würde liberaler und weltoffener wirken. Aber ich befürchte, diejenigen, die so denken, sind in der Minderheit. Ich würde sagen, in einer Stadt wie Reutlingen ist ein Drittel der Menschen weltoffen und der Rest eher ablehnend eingestellt.

*Was könnten Sie als Betriebsinhaber einer Bäckerei tun, um Diskriminierung vorzubeugen?*

Ich denke, ich könnte mich mehr öffnen und auch mal ein Experiment wagen. Ich bin froh, dass ich damals um die Entscheidung herum gekommen bin. Aber hätte die Auszubildende das Kopftuch nicht abgelegt, hätte ich es einfach mal probiert. Zwar mit Bauchweh, aber man kann ja nicht immer von Toleranz reden und dann nicht danach handeln. Reutlingen ist zwar nicht Berlin, aber ein Versuch wäre es wert.

## 2.5 „Menschen sind mehr als ihre Diskriminierungserfahrungen“ – Interview mit Filmschaffenden über das Medium Film und die Thematisierung von Diskriminierung

Hanna Smitmans ist visuelle Künstlerin und Filmmacherin. Sie beschäftigt sich seit vielen Jahren mit Themen Migration, Flucht und Nachbarschaft. Teilnahme bestimmt einen Großteil ihrer Arbeit.  
[www.hannasmitmans.eu](http://www.hannasmitmans.eu)

Harald Sickinger ist Master of Community Development und Gründer der Agentur für unschätzbare Werte. Dieses gemeinnützige Unternehmen erkundet und vermittelt Handlungsmöglichkeiten für die Entwicklung solidarischer Verhältnisse. In diesem Zusammenhang entstand unter anderem auch der Aktionsforschungsfilm „...dass alle Menschen gleich sind...“ mit Ansichten und Erfahrungen von einem Erkundungsprojekt gegen Diskriminierung in Reutlingen.



*Frau Smitmans, von der Idee zum Film bis zur Fertigstellung sind zwei Jahre vergangen. Können Sie etwas zur Entstehungsgeschichte des Filmes sagen?*

**Smitmans:** Am Anfang war völlig unklar, was am Ende entsteht. Fest stand, dass wir mit Hilfe des Mediums Film zum Thema Diskriminierung von Frauen mit Kopftuch auf dem Arbeitsmarkt arbeiten wollen. Denn Frauen mit Kopftuch sind neben Sinti und Roma am Meisten von Diskriminierung am Arbeitsmarkt betroffen. Erst im Laufe der Zeit fiel die Entscheidung, dass Kurzfilme zu Schulungszwecken von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jobcenters und der Arbeitsagentur entstehen sollen. Dies war dem Entstehungskontext im Projekt clever-iq geschuldet. Die Projektkoordinatorinnen und Projektkoordinatoren fanden es gut, für Interkulturelle Sensibilisierungstrainings einen Film zu haben, der nicht über Frauen mit Kopftuch spricht, sondern diese selber zu Wort kommen lässt.

*Wie verlief der Prozess, Frauen in die Entstehung des Filmes miteinzubeziehen?*

**Smitmans:** Anfangs fragten wir vier kopftuchtragende Frauen, wie sie das Thema gerne in die Öffentlichkeit bringen möchten. Es gab verschiedene Ideen. Eine davon war, sich mit bunten Tüchern und Spiegel in die Fußgängerzone zu stellen und Frauen einzuladen, ein Kopftuch anzuziehen. Im Interesse aller Frauen war es, eine Ausstellung zum Thema zu machen. Leider konnte diese Idee personell nicht umgesetzt werden. Außerdem haben wir am Ende allen Interviewten die

Filmzuschnitts gezeigt und um Rückmeldung gebeten. Wo es Änderungswünsche gab, wurden diese berücksichtigt. Zurück kam nur ein gravierender Änderungswunsch: eine Frau wollte, dass wir statt der Bild- nur die Tonaufnahme verwenden und ihren Namen anonymisieren. Der Wunsch hatte weniger mit unserer Herangehensweise, sondern mit ihrer Biografie zu tun. Ich bin froh, so arbeiten zu können. Es entspricht

*„Es ist das Gegenteil von leicht mit Kopftuch. Das zeigt doch eigentlich wie stark die Frauen sind.“*

Aishe Akacha

meinem Verständnis, dass Arbeit gegen Diskriminierung nur im Gespräch mit denen vorankommt, die täglich Diskriminierungserfahrungen machen. Zusammenfassend könnte man sagen, dass es die Idee gab, Frauen in den Entstehungsprozess miteinzubeziehen. Dieser Raum wurde jedoch wenig genutzt. Vielleicht haben wir Projektkoordinatorinnen ihn auch zu wenig oder nicht in der richtigen Form initiiert.

*Wie einfach oder schwierig war es, Frauen für die Mitwirkung am Film zu gewinnen?*

**Smitmans:** Es war teilweise sehr schwierig, Frauen zu finden, die sich vor der Kamera äußern wollen. Diese

Hürde wird auch im Film sichtbar, da manche Frauen ihr Gesicht nicht zeigen. Es gab auch Frauen, die zunächst zugesagt und dann wieder abgesagt haben. Das zeigt meiner Meinung nach die hohe Ambivalenz, die das Thema für die Frauen hat. Ich denke, zum einen besteht der Wunsch, dass ein Film zu diesem Thema entsteht, zum anderen stellt es aber eine hohe Hürde dar, sich vor der Kamera zu diesem sensiblen Thema zu äußern, welches mit persönlichen Verletzungen verbunden ist. Eine andere Erfahrung war auch,

*„Es gibt in jeder Religion die Freiheit, selbst zu entscheiden.“*

Hatice Avci

dass Frauen sagen, sie hätten in dieser Hinsicht keine Diskriminierungserfahrungen gemacht. Ich meine, hier wird sichtbar, wie Diskriminierung funktioniert. Denn niemand möchte diskriminiert werden und deswegen blenden es manche vielleicht auch aus. Darüber sprechen bedeutet oft auch Schmerz zuzulassen und sich der Diskriminierung bewusst werden. Vielleicht ist das Ausblenden eine Art Schutztechnik. Und dann gab es eben diese Situation, dass ich eine Frau interviewte, die ein sehr selbstbewusstes Interview gab. Sie war es, die mich später bat, sie unkenntlich zu machen und ihren Namen zu ändern. Ich spürte, dass sie nicht damit zurechtkam, das Kopftuch abgelegt zu haben, ihr aber in dieser Gesellschaft nichts anderes übrig blieb. Es gab auch den umgekehrten Fall: Eine Frau wollte zunächst ohne Gesicht gefilmt werden. Als sie dann den fertigen Film sah, sagte sie, jetzt würde sie sich lieber mit Gesicht sehen. Das war aber im Nachhinein nicht möglich, denn sie hätte sich nicht interviewen lassen, hätte ich die Kamera mitgebracht. Ich finde es gut, dass wir die Möglichkeit offengelassen haben, ob die Frauen mit oder ohne Gesicht gefilmt werden wollen, um die Hemmschwelle möglichst niedrig zu halten. Für mich ist es wichtig, dass die Interviewten sich wohlfühlen. Dafür sollen sie die Bedingungen stellen können und ich als Filmemacherin muss damit umgehen. Ich muss eine Bildsprache entwickeln, in der Bild und Aussage zu einem aussagekräftigen, respektvollen Ganzen zusammenkommen. Notfalls eben auch ohne die Bild-dramatik, die mir ein sympathisches Gesicht bietet.

*Herr Sickinger, Sie haben sich bereits in vielfältiger Weise filmisch mit dem Thema Diskriminierung auseinandergesetzt. Was ist ihr Anliegen beim Filmen?*

Sickinger: Ich möchte vor allem zur Entwicklung solidarischer Verhältnisse beitragen. Das Filmen ist für

mich ein Medium, das solche Prozesse vermitteln kann. Dazu gehört, dass Menschen mit Diskriminierungserfahrungen durch Filme mehr Macht erfahren können. Nicht immer aber sind ein Film und die Präsentation vor Publikum das geeignete Mittel. Denn das Ambivalente an Filmen über Diskriminierung ist, dass Menschen zwar ihre Diskriminierungserfahrungen thematisieren, aber nicht nur als „Opfer“ dieser Erfahrungen gezeigt und gesehen werden möchten. Menschen sind eben mehr als ihre Diskriminierungserfahrungen. Deshalb ist die zentrale Frage für mich, wie Filmarbeit dazu beitragen kann, dass mein Gegenüber Empowerment erfährt, also mehr Macht für die selbstbestimmte Gestaltung des Lebens bekommt. Für mich ist es ein grundlegender Unterschied, ob jemand mit dem Dreh eines Filmes versucht, die interviewte Person respektvoll und aus ihren Bezugssystemen heraus zu verstehen oder diese nur dafür gebraucht, die eigenen vorgefertigten Botschaften zu illustrieren.

Smitmans: Der Aspekt der Macht spielt für mich auch eine wichtige Rolle. Umso sichtbarer Menschen im allgemeinen Mediendiskurs sind, desto mehr Macht haben sie. Dabei kommt es natürlich immer darauf an, wie sie gezeigt werden. So ist bei Frauen mit Kopftuch oftmals das Problem, dass sie zwar eine Rolle im Mediendiskurs spielen, aber über sie nur ein negatives oder sehr eingeschränktes Bild gezeichnet wird. Dieses Bild hat wenig bis gar nichts mit der Lebensrealität dieser Frauen zu tun. Diesem Bild entgegenzuwirken, das war eine Hauptmotivation für viele Frauen, an unserem Filmprojekt mitzuwirken.

Sickinger: Ich finde, vorhin hast du ein schönes Beispiel für Empowerment benannt. Ich spreche von der Frau, die im Nachhinein doch gerne ihr Gesicht gezeigt hätte. Hier wurde durch den Film ein Prozess initiiert, durch den diese Frau nach meinem Gefühl gestärkt und ermutigt wurde. Sie sah, es gibt andere Frauen, die sich zeigen und schöpften daraus Kraft und Mut, offen gegen Diskriminierung einzutreten. Ich finde diese Geschichte mindestens genauso wichtig, wie den Film, der am Ende entsteht. Denn diese erzählen, wie ein Mensch das Gefühl bekommt: Ich bin nicht alleine und zusammen haben wir mehr Macht, etwas zu verändern.

*Sie haben ja als Filmmachende letztlich doch auch eine machtvolle Position inne. So können Sie entscheiden, wer im Film zu Wort kommt und wie Sie die Filme schneiden. Wie gehen Sie mit dieser Position um?*

Smitmans: Wer gefragt wird und welche Fragen gestellt werden, hängen bei mir eng mit dem Produkt zusammen. Es geht in diesen Filmen um die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und beispielsweise nicht um die Kopftuchdebatte. Nach dieser Fragestellung suche ich die Interviewpartnerinnen

aus und stelle die Filmschnitte zusammen. Um meine Machtposition zu schmälern ist für mich außerdem die Frage wichtig, ob es was gibt, was die Frauen über meine Fragen hinausgehend mitteilen wollen. Vielleicht ist das sogar die wichtigste Frage.

Sickinger: Ich nenne meine Filme Aktionsforschungsvideos, da ich versuche etwas forschend zu verstehen, um es dann an Andere weitervermitteln zu können. Um herauszufinden, ob ich die Befragten richtig verstanden habe, spiegle ich mein Verständnis zunächst an sie selbst zurück. Im Umkehrschluss heißt das für mich, dass wenn letztlich ich es bin, der das Verstandene erzählen will, auch nur ich derjenige sein kann, der den Film montiert. Dabei versuche ich auf eine möglichst reflektierte Weise die Perspektiven unterschiedlicher Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner miteinander zu verbinden beziehungsweise das Verbindende darin zu entdecken. Das Suchen von Gemeinsamkeiten hat für mich viel mit der Suche nach Möglichkeiten der Solidarität zu tun.

#### *Was macht dann das Medium Film für Sie aus? Was ist das Spezifische am Filmen?*

Sickinger: Meiner Erfahrung nach kann die gemeinsame Arbeit an einem Film in bestimmten Konstellationen eine Hilfe sein, um ins Gespräch zu kommen. Das habe ich zum Beispiel auch in meiner eigenen Familie erfahren. Mein Vater war Alkoholiker und mir fiel auf, dass es – als er trocken war – leichter war, mit ihm über den Alkoholismus und seine Erfahrungen damit ins Gespräch zu kommen, wenn die Kamera lief. Denn es war klar, wir machen miteinander einen Film und sprechen über das Thema. Außerdem ist der Film ein Medium, das wie kaum ein anderes Stimmungen transportieren kann.

Smitmans: Ich denke das Gute an der Kamera ist, dass Menschen durch sie Stärkung erfahren. Denn das, was die Leute zu erzählen haben, ist wichtig genug, um gefilmt zu werden. Es ist eine Art Aufwertung. Außerdem kann ein Film das Gefühl erzeugen, als würde mir die Person im selben Raum gegenüber sitzen. Es ist wie eine Begegnung mit einer Person, die wir vielleicht nie ansprechen würden. Wenn wir uns auf die Begegnung einlassen, können wir überrascht werden. Und ich denke, wenn eine Frau über ihre eigenen Erfahrungen spricht, können wir das Gelernte besser annehmen.

#### *Was ist Ihr Wunsch, wie Menschen mit ihren Filmen arbeiten sollen?*

Sickinger: Für mich ist wichtig, dass sie die Begleitbroschüre lesen, in der beschrieben steht, wie der Film entstand. Dadurch erhoffe ich mir, dass der Film in seinem Entstehungskontext verstanden wird. Wichtig finde ich auch, dass sich die Leute immer wieder

*„Ich bin nicht so eine, die sich in die Ecke stellt. Ich verstecke mich nicht gerne.“*

Ferial Ismail

die Frage stellen, wie generalisierbar ist das, was ich da sehe, denn ich habe bei meinen Filmen nicht den Anspruch, allgemeingültige Wahrheiten im umfassenden Sinne zu vermitteln. Gut ist es natürlich auch, wenn ich oder die anderen Filmbeteiligten an der Weiterverwendung beteiligt sind.

Smitmans: Ich fände es schön, wenn der lange Film auch als Empowermentfilm verwendet wird und Frauen dazu bewegt, nicht aufzugeben. Meine Bedenken bei den kurzen Filmen sind, dass Menschen diese fünfzehn Minuten sehen und dann denken, dass alle Kopftuchtragenden Frauen so sind. In einem Kurzfilm ist es mir leider nicht möglich, die ganze Unterschiedlichkeit der beteiligten Frauen zu zeigen. Insgesamt hoffe ich, dass die Menschen durch die Filme mit ihren Vorurteilen konfrontiert werden und sich bei der nächsten Frau, die Kopftuch trägt, verständnisvoller verhalten.



## 3. Didaktische Hinweise

### 3.1 Zum Einsatz der Videos in Fortbildungen – Erste Erfahrungen und Hinweise

Frauen mit Kopftuch sind eine der am stärksten von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt betroffenen Gruppierung. Dies hat viel mit den Bildern zu tun, die in der Mehrheitsgesellschaft vorherrschen. Die nigerianische Schriftstellerin Chimamanda Ngozi Adichie spricht in diesem Zusammenhang von „Single Stories“. Es scheint über eine Gruppe – in diesem Fall kopftuchtragende Frauen – auf den ersten Blick nur eine Geschichte zu geben. Das Problem, so Adichie in ihrer wunderbaren Rede „Die Gefahr einer einzigen Geschichte“ ist nicht, dass diese „Single Stories“ falsch, sondern dass sie unvollständig sind. Eine Geschichte wird zu der einzigen Geschichte. Über welche Gruppen nur eine einzige Geschichte erzählt wird, hat laut Adichie viel mit Macht zu tun. Die entscheidende Frage ist: Wer verfügt über die Möglichkeiten, *sich selbst* differenziert darzustellen, sich als Individuum mit einer eigenen Geschichte zu zeigen und über wen *wird* berichtet.

*„Freiheit ist für mich, wenn ich tun kann, was ich will, ohne Einschränkung.“*

Zeynep Yildiz

Einseitige Bilder über kopftuchtragende Frauen sind auch bei Arbeitsmarktakteuren verbreitet. Wenn diese Frauen trotz Eignung und Qualifikation eine Stelle nicht bekommen, liegt dies meist an den Bildern, die Personalentscheiderinnen und Personalentscheider von kopftuchtragenden Frauen haben oder aber an jenen Bildern, die sie bei ihren Kundinnen und Kunden oder bei den Kolleginnen und Kollegen vermuten.

Solche undifferenzierten, einseitigen Bilder können durch Begegnung abgebaut werden. Viele der Teilnehmenden in unseren clever-iq-Fortbildungen berichten, dass sie privat noch nie ein Gespräch mit einer kopftuchtragenden Frau hatten, dass sie keine kopftuchtragenden Frauen kennen oder allenfalls in der Beratung Kontakt haben.

Ein Problem dieser Interkulturellen Trainings ist, dass Trainerinnen und Trainer für die betroffenen Menschen, in diesem Fall kopftuchtragende Frauen, spre-

chen. Nun wäre es natürlich möglich, Frauen persönlich zu den Fortbildungen einzuladen. Dieses Setting könnte sie allerdings in eine unangenehme Rolle bringen, denn wieder wären es die kopftuchtragenden Frauen, die sich erklären, von sich etwas preisgeben müssen, damit die anderen etwas lernen. Aus diesem Dilemma entstand die Idee, in Fortbildungen mit Videos zu arbeiten, in denen Frauen selbst zu Wort kommen.

Mit dem Einsatz der Filme in Fortbildungen verbinden wir folgende Hoffnung:

- Die Frauen sprechen für sich selbst.
- Sie werden in ihrer Vielfalt sichtbar.
- Sie werden nicht als Opfer, sondern als starke und handelnde Personen sichtbar.

In Fortbildungen haben Teilnehmende nach dem Film zugegeben, dass sie von kopftuchtragenden Frauen ein ganz anderes Bild hatten und dies wohl unter anderem daran liege, dass sie noch nie direkten Kontakt hatten. Diese Aussagen haben uns rückblickend in der Richtigkeit und Notwendigkeit des Vorhabens bestärkt.

#### Umgang mit Widerständen

Wir wissen aber auch um die Grenzen dieses Vorgehens. Die Frauen in den Filmen repräsentieren nicht alle Kopftuchträgerinnen. Die Vermittlerinnen und Vermittler der Jobcenter und Agentur für Arbeit treffen auch auf andere Geschichten. So gibt es beispielsweise Frauen, die gezwungen werden, Kopftuch zu tragen. Diese brauchen, insofern sie dies wünschen, eine andere Form der Unterstützung, um ihren eigenen Weg gehen zu können.

Zum ändern macht die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ihre Situation noch prekärer. Die auf dem Arbeitsmarkt diskriminierten Frauen müssen zurück in Verhältnisse, in denen sie keine ökonomische Unabhängigkeit haben, in denen sie möglicherweise auf die Versorgungsrolle und entsprechende unbezahlte Arbeiten reduziert sowie der möglichen Diskriminierung durch die Ehemänner ausgesetzt sind. Einige Frauen müssen in genau die Familie



zurück, in der sie unter Druck gesetzt werden, nicht an der außerfamilialen Gesellschaft teilzuhaben. So entstehen ökonomische Abhängigkeiten und sie haben weniger Widerstandsmöglichkeiten, sich gegen mögliche Gewaltverhältnisse zu wenden.

Auch sind nicht alle Frauen, die Kopftuch tragen, so selbstbewusst und sprachfähig wie die Frauen im Film. Manchen fehlen möglicherweise wichtige Qualifikationen für den gewünschten Beruf. Hier geht es im Fortbildungskontext darum, mit den Teilnehmenden zu erarbeiten, was der Vermittlungsauftrag ist und wie dieser von der Frage des Kopftuchs zu trennen wäre. Eine Frage könnte lauten: Wie handeln Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei einer Bewerberin, die die gleichen Vermittlungshindernisse – etwa eine geringe Qualifikation – hat, aber kein Kopftuch trägt.

Wichtig scheint uns an dieser Stelle auch der Hinweis, dass es für das Projektteam schwer war, Frauen zu finden, die sich am Projekt beteiligen wollten. Das öffentliche Reden über eigene Diskriminierungserfahrungen braucht viel Mut. Durch die ambivalente Haltung der von uns kontaktierten Frauen wurde immer wieder sichtbar, wie froh sie zum einen waren, dass das Thema Raum bekommt, gleichzeitig wollten sie sich aber nicht exponieren.

Ein anderer Einwand seitens der Trainingsteilnehmenden betrifft erfahrungsgemäß die fehlende Relevanz des Themas. Die Motivation sich mit dem Thema zu beschäftigen ist gering, da kopftuchtragende Frauen im Arbeitsalltag nur selten vorkommen. Auf diesen Einwand gibt es zwei Antworten. Zum einen ist das Ausmaß an gesellschaftlicher Ausschlusserfahrung für die einzelnen Frauen so enorm, dass eine Auseinandersetzung mit diesem Thema unabhängig von der statistischen Häufung unbedingt notwendig erscheint. Es sollte daher zum Berufsselbstverständnis der Vermittlerinnen und Vermittler gehören, auch hier eine gute Beratung anbieten zu können.

Zum ändern geht es uns mit der Arbeit an diesem Thema auch darum, exemplarisch einen Reflexionsraum anzubieten, wie gesellschaftlich dominante Bilder die eigene Arbeit beeinflussen und wie sich eine diskriminierungskritische Beratungsarbeit entwickeln lässt.

### Möglichkeiten

Wir haben bewusst verschiedene Kurzfilme zusammengestellt, damit sie flexibel je nach thematischen



Bezügen eingesetzt werden können. Die Fortbildungen müssen jedoch nicht spezifisch auf das Thema Kopftuch ausgerichtet sein. Wir können und wollen daher kein fertiges Fortbildungskonzept anbieten, sondern lediglich auf Grundlage unserer Erfahrungen verschiedene Ideen und Verknüpfungsmöglichkeiten vorstellen, wie das Thema eingeführt und bearbeitet werden kann. Wie die Filme jeweils einzusetzen sind, hängt in erster Linie vom konkreten Fortbildungskontext und den vereinbarten Zielen ab. Im Folgenden werden verschiedene Einsatz- und Verknüpfungsmöglichkeiten für die Clips vorgestellt.

*„Ich kann mir nicht vorstellen, das Kopftuch abzunehmen, damit ich eine Stelle bekomme.“*

Rukiye Genç

## 3.2 Methodenvorschlag A: Filmrede „Die Gefahr einer einzigen Geschichte“

Die bereits erwähnte Rede der nigerianischen Schriftstellerin Chimamanda Adichie eignet sich als Einstieg in die Arbeit mit dem Kurzfilm „Vorurteile“, da hier auf verständliche Art und Weise die Konstruktionsweise pauschalisierender Bilder erklärt wird.

Die 18-minütige, englischsprachige Rede gibt es mit deutscher Untertitelung (deutschen Untertiteln) unter [http://www.ted.com/talks/chimamanda\\_adichie\\_the\\_danger\\_of\\_a\\_single\\_story?language=de](http://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=de) zu sehen.

Die Gefahr einer einzigen Geschichte beschreibt Chimamanda anschaulich an verschiedenen Beispielen. So schildert sie etwa die erste Begegnung mit ihrer weißen Mitbewohnerin nachdem sie zum Studieren in die USA gekommen war wie folgt: *„Sie hatte Mitleid mit mir, bevor sie mich überhaupt gesehen hatte. Ihre Grundhaltung mir gegenüber als Afrikanerin war eine Art gönnerhaftes, gut meinendes Mitleid. Meine Zimmergenossin kannte nur eine einzige Geschichte über Afrika. Eine einzige verhängnisvolle Geschichte. Diese einzige Geschichte enthielt keine Möglichkeit für Afrikaner, ihr in irgendeiner Weise ähnlich zu sein. Keine Möglichkeit für vielschichtigere Gefühle als Mitleid. Keine Möglichkeit für eine Beziehung als gleichberechtigte Menschen.“*

**„Die meisten Leute sehen im ersten Augenblick nur das Kopftuch.“**

Aishe Akacha

Aber auch ihr eigenes Verhältnis als Mittelschichtkind zur Familie des Hausangestellten aus dem Dorf führt sie als Beispiel einer einzigen Geschichte an: *„Alles was ich über sie gehört hatte, war, wie arm sie waren, so dass es für mich unmöglich geworden war, sie als irgendetwas anderes zu sehen, als arm. Ihre Armut war die einzige Geschichte von ihnen, die ich kannte.“*

Und sie folgert: *„Ich hatte immer das Gefühl, es sei unmöglich, sich richtig mit einem Ort oder einer Person*

*zu beschäftigen, wenn man sich nicht mit allen Geschichten dieses Ortes oder dieser Person beschäftigt. Die Folge der einzigen Geschichte ist diese: Es beraubt die Menschen ihrer Würde. Sie erschwert es uns, unsere Gleichheit als Menschen zu erkennen. Sie betont eher unsere Unterschiede als unsere Gemeinsamkeiten.“*

Adichie berichtet anschaulich, humorvoll und ohne moralischen Zeigefinger über die Wirkungsweise diskriminierender Bilder. In Fortbildungen erleben wir immer wieder, dass dieses Video aufgrund des nicht anklagenden Tons die Bereitschaft unter den Teilnehmenden erhöht, sich mit eigenen „Single Stories“ auseinanderzusetzen. Da die Rede die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Diskriminierung erhöht, eignet diese (sie) sich als Grundlage zur Arbeit mit dem Film „Vorurteile“. Die Rede ist außerdem ein guter Einstieg in das Thema Rassismus. Chimamanda Adichie erklärt Rassismus ohne das Wort auch nur einmal zu erwähnen. So sagt sie: *„Es ist unmöglich über die einzige Geschichte zu sprechen, ohne über Macht zu sprechen. Es gibt ein Wort, ein Igbo-Wort, an das ich immer denke, wenn ich über die Machtstruktur der Welt nachdenke. Es heißt ‚nkali‘. Es ist ein Substantiv, das in etwa übersetzt werden kann als ‚größer sein als ein anderer‘. Wie unsere wirtschaftlichen- und politischen Welten definieren sich auch Geschichten durch das Prinzip von ‚nkali‘. Wie sie erzählt werden, wer sie erzählt, wann sie erzählt werden, wie viele Geschichten erzählt werden, wird letztlich durch Macht bestimmt. Macht ist die Fähigkeit, die Geschichte einer anderen Person nicht nur zu erzählen, sondern sie zur maßgeblichen Geschichte dieser Person zu machen.“*

Auch Bilder über Kopftücher sollten unter dem Aspekt der Macht verstanden werden. Es geht dann nicht mehr nur darum, welche einseitigen Bilder ein Vermittler oder eine Arbeitgeberin über kopftuchtragende Frauen hat, sondern vielmehr um die Frage, warum sie diese Bilder haben, beziehungsweise warum diese Bilder gesellschaftlich so wirkmächtig sind. Nicht mehr die Köpfe der Teilnehmenden sind das „Problem“, an dem wir uns in Fortbildungen „abarbeiten“, sondern die gesellschaftlichen Strukturen, in denen die Arbeit stattfindet.

### 3.3 Methodenvorschlag B: Verbindung mit dem Brillenmodell

In den Fortbildungen von clever-iq arbeiten wir mit dem Brillenmodell. Es dient als ein Angebot eines multiperspektivischen Blicks in Beratungssituationen. Dies kann in einem Input eingeführt oder in Gruppen erarbeitet werden.

Was lernen wir mittels eines multiperspektivischen Blicks, wenn wir uns dem Thema Kopftuch nähern? Festzuhalten ist zunächst, dass ich in der Begegnung nicht wissen kann, warum die Frau entschieden hat, ein Kopftuch zu tragen. So kann es sein, dass das Kopftuch mehr als modisches Accessoire getragen wird oder aber aus dem Beweggrund, die eigenen Vorstellungen von Beruf, Bildung und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben gegenüber den Eltern oder der Familie durchzusetzen, weil diese so mehr vertrauen (größeres Vertrauen haben) und damit Bewegungsraum zulassen (Subjektbrille). Möglicherweise dient das Kopftuch aber auch als bewusstes Bindeglied zur Elterngeneration, deren Lebensleistung damit gewürdigt wird (Migrationsbrille). Vielleicht ist das Kopf-

tuch für die Frau schlichtweg „normal“. Sie fühlt sich unbedeckt unter Umständen „nackt“, so wie sich andere Frauen „oben ohne“ nackt fühlen. Für was Menschen Scham empfinden hat auch mit den gewohnten Normen zu tun. Diese sind veränderbar, aber nicht alle haben das Bedürfnis, sie zu ändern (Kulturbrille). Manche Frauen fühlen sich sicherer, wenn nicht das Äußere im Vordergrund der Wahrnehmung steht – auch gegenüber Männern (Genderbrille). Schließlich kann das Kopftuch auch eine bewusste Reaktion der Frauen auf die antiislamische Stimmung in der Gesellschaft sein. Es ist somit Ausdruck der eigenen Selbstbehauptung und inhaltliches Symbol (Rassismusbrille).

Diese Gründe – und es wird immer eine Mehrzahl von unterschiedlich bewussten und unterschiedlich gewichtigen Gründen geben – sind von außen nicht sichtbar. Vielleicht ist es möglich, in der Begegnung nachzufragen. Vielleicht geht es aber zuallererst darum, den möglichen Gründen keine große Bedeutung zu geben.

#### **Blick durch verschiedene Brillen**

Das hier vorgestellte „Brillenmodell“ (Foitzik 2013) trägt zu einem multiperspektivischen Blick bei. Der Blick durch eine einzelne Brille wird der konkreten Handlungssituation nicht gerecht. Denn jede Perspektive kann den Blick auf spezifische Herausforderungen, Belastungen, Handlungsstrategien und somit auch auf Ressourcen und Kompetenzen des Gegenübers öffnen.

#### **Kulturbrille**

Im Alltagsverständnis vieler Pädagoginnen und Pädagogen wird Kultur oft auf ethnische und nationale Kulturen reduziert. Doch kann man auf dieser Ebene überhaupt sinnvolle Aussagen über Kulturen machen? Wie ist die Stellung der Frau in der „deutschen“ Familie? Wie erziehen „Deutsche“ ihre Kinder? Aussagen über die „deutsche“ oder irgendeine andere Kultur bieten wenig Hilfe in der Interaktion mit einem Menschen.

Das vorherrschende Bild kultureller Differenz suggeriert, dass sich alle Mitglieder einer kulturellen Gruppe in bestimmten Umgangsweisen wie zum Beispiel Geschlechterrollen gleichen und anderen vermeintlich homogenen Gruppen gegenüberstehen. Doch die Unterschiede innerhalb jeder Gruppe sind größer als die Unterschiede zwischen den Gruppen.

Der Blick auf kulturelle Differenzen kann fruchtbar sein, insofern damit nicht vorgefertigte Bilder über „Andere“ reproduziert, sondern die Sozialisationsbedingungen und -erfahrungen einer konkreten Gruppe beschrieben werden. Leitende Fragen können hierbei lauten: Was gilt in dieser Gruppe als normal? Womit setzen sich alle Mitglieder gleichermaßen auseinander? Auf welche kollektiven Bilder von Familie oder Schule greifen sie zurück, wenn sie das eigene Handeln und die Welt um sich herum erklären?

### **Soziale Brille**

Ein wichtiges Korrektiv für den Blick mit der „Kulturbrille“ ist die Berücksichtigung der sozialen Lage der Person. Viele Phänomene, die unter Umständen auch von den Migrantinnen und Migranten selbst kulturell gedeutet werden, erklären sich vielmehr aus dem Grad der beruflichen und sozialen Teilhabe. Analog zu rassistischen Konstruktionen, die Ungleichheit legitimieren stehen auch hier Bilder zur Verfügung, die niedere Einkommensschichten selbst für ihre Armut verantwortlich machen und den eigenen Reichtum als wohlverdient erscheinen lassen.

### **Migrationsbrille**

Migration verändert die Lebenssituation grundlegend. Infolge der Migration kann die Grundsicherheit des Alltagshandelns in manchen Bereichen verloren gehen. Soziale Netze fallen weg oder verändern sich. Mitgebrachte Generationen- und Geschlechterrollen kommen in Bewegung: So kann es sein, dass Frauen schneller als Männer oder Kinder schneller als ihre Eltern am gesellschaftlichen Leben teilnehmen, etwa wenn ein 14-jähriges Mädchen seine Mutter zum Frauenarzt begleitet, um dort zu dolmetschen.

Das tägliche Erleben der Migrierten, nicht selbstverständlich dazuzugehören, macht verletzlich. Solche Verunsicherungen und Brüche in den Lebensbiografien werden je nach Lebenssituation und Persönlichkeit unterschiedlich verarbeitet. Die Perspektive auf die jeweiligen familiären und persönlichen Bewältigungsformen der Migration eröffnet den Blick auf erbrachte Leistungen und Ressourcen.

### **Rassismusbrille**

Der befremdliche Blick auf der Straße, die öffentlich formulierte Ablehnung von Glaubensinhalten, die rassistische Beleidigung an der Bushaltestelle, die exotisierende Darstellung des „Fremden“ in der Werbung, die ständige Wiederholung der Frage „Woher kommst du?“, die stillschweigende Erwartung, das Schulfest mit kulinarischen Besonderheiten zu bereichern sind Handlungen, die Menschen zu „Anderen“ machen. Diese Interaktionen sind oftmals nicht abwertend gemeint und tragen dennoch dazu bei, das Gegenüber als anders zu markieren. Dieser Vorgang wird mit dem Begriff „Othering“ beschrieben. Viele hier lebenden Menschen mit zugeschriebener Migrationsgeschichte erfahren täglich, dass sie „Andere“ und nicht selbstverständlicher Teil dieser Gesellschaft sind.

Rassismuserfahrungen und strukturelle Diskriminierung erzeugen Lebensbedingungen, die als prekär und potenziell krisenhaft bezeichnet werden können. Pädagogisches Handeln muss diese Erfahrungen und den jeweiligen Umgang der Betroffenen damit wahrnehmen, um ein ganzheitliches Verständnis des Gegenübers zu gewährleisten.

Rassismus wird hier als ein gesellschaftliches Machtverhältnis verstanden, in dem der Einzelne aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe einen weniger privilegierten Platz in der Gesellschaft zugewiesen bekommt. Abwertende Bilder über eine Gruppe dienen gleichzeitig der Legitimierung ungleicher Machtverhältnisse und tragen zu deren Fortbestehen bei. Im pädagogischen Handeln finden wir diese unreflektierten Machtkonstellationen in einem defizitorientierten „Entwicklungshilfedenken“ wieder. Wir, der zivilisiertere Teil der Welt, müssen dem Rest der Welt helfen, sich dorthin zu entwickeln, wo wir schon sind.

### **Genderbrille**

Susanne Spindler zeigt anhand von Biografien inhaftierter junger Männer, wie diesen aufgrund ihrer sozialen Situation gesellschaftlich anerkannte Möglichkeiten „Männlichkeit“ zu leben vorenthalten waren. Alle Jugendlichen berichten von Rassismus und Benachteiligungen in ihrem Alltag, vom Leben in unterprivilegierten und stigmatisierten Quartieren. Die Biografien zeigen eine reduzierte Lebenswelt, die von erlittener sowie ausgeübter physischer und struktureller

Gewalt durchzogen ist. Der eigene Körper verbleibt als einzige und letzte Ressource, sich selbst als Mann zu erleben. Die daraus entstehenden Formen einer gewaltförmigen Männlichkeit haben somit mehr mit patriarchalen Männlichkeitskonstruktionen und Rassismuserfahrungen als mit kulturellen und religiösen Faktoren zu tun.

### Die Subjektbrille

Die Subjektbrille nimmt die jeweiligen individuellen Erfahrungen, deren Verarbeitungen, aber auch Wünsche und Bedürfnisse in den Blick. Es kann hilfreich sein, sich daran zu erinnern, dass sich nicht jedes Verhalten einer Person mit „Migrationshintergrund“ aus diesem „Hintergrund“ erklärt. Die zuvor erläuterten Brillen können den Blick auf subjektive Banalitäten verstellen. Vielen Menschen mit Migrationsgeschichte gelingt es in ihrem Alltag, pragmatisch und erfolgreich zwischen den Optionen Anpassung und Ausbruch zu balancieren. Sie sitzen nicht „zwischen den Stühlen“, sondern haben – eine Metapher von Tarek Badawia (2002) aufgreifend – längst auf einem „Dritten Stuhl“ Platz genommen. Aber auch wenn dieses Ausbalancieren nicht gelingt, lohnt es sich, genauer nach den Gründen zu fragen. Manche Männer und Frauen der zweiten und dritten Generation ziehen sich auf tradierte, einfache Rollenmuster zurück. Die Tradition scheint Rollensicherheit und Verhaltensstabilität in einer Lebenssituation zu geben, die von Desorientierung und Verunsicherung geprägt ist. Der Rückzug kann hier eine naheliegende Strategie gegenüber der als feindlich erlebten Umgebung sein. Dieses Phänomen lässt sich augenblicklich in der salafistischen Bewegung beobachten. Die Tatsache, dass immer mehr muslimische Jugendliche der Religion eine hohe Bedeutung einräumen und diese jugendkulturell auf öffentliche und demonstrative Weise leben, spricht für eine Reaktion auf die zunehmende Islamfeindlichkeit.

## 3.4 Methodenvorschlag C: Verbindung mit der Übung: Pädagogischer Umgang mit Diskriminierungserfahrungen

Mit diesem methodischen Vorschlag kann ein Transfer der Erkenntnisse aus den Filmen und eine Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung angestoßen werden. In Gruppen bearbeiten die Teilnehmenden folgende Aufgabe:

Sie beraten eine Frau bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle. Die Frau will gerne eine Lehre als Bankkauffrau machen. Sie hat einen muslimischen Hintergrund und trägt ein Kopftuch. Sie wissen, dass es sehr schwer wird, für sie einen Ausbildungsplatz zu finden.

Wie gehen Sie mit dieser Situation um? Reflektieren Sie in der Gruppe Ihre Haltung.

In den anschließenden Gesprächen können folgende Inputs in die Plenumsdiskussion eingebracht werden:

Als Beraterin wissen Sie, dass es aufgrund des Kopftuchs schwierig wird, eine Ausbildungsstelle zu finden. Der einfache Weg wäre, dem Mädchen nahezu legen, das Kopftuch abzulegen, um die beruflichen Chancen zu verbessern. Sie wissen aber, das Mädchen hat diesen Rat schon von vielen Kolleginnen und Kol-

legen gehört, die im Kopftuch ein Symbol für erzwungene oder freiwillige Anpassung an vorgegebene religiöse und patriarchale Normen sehen.

Setzen Sie sich an diesem Punkt mit den Bildern auseinander, die ihr eigenes Handeln beeinflussen. In einem zweiten Schritt erinnern Sie sich an ihren Arbeits- und Vermittlungsauftrag. Was braucht die Frau von Ihnen? Wie können Sie dazu beitragen, ihre Handlungsspielräume zu erweitern? Demzufolge wäre es möglich der Frau zu signalisieren: Ich weiß nicht, was für Sie der beste Weg ist. Ich kann Ihnen helfen, eine gute Entscheidung zu treffen und im Anschluss daran gemeinsam die nächsten Schritte zu überlegen.

Oder Sie machen der Frau deutlich, dass sie mit dem Kopftuch Schwierigkeiten haben wird, eine Lehrstelle zu finden, und sprechen verschiedene Optionen an. Sie distanzieren sich aber gleichzeitig von dem bestehenden Kopftuchverbot in manchen Berufsgruppen und geben der Frau den Raum, sich über ihre Lebenssituation, ihre Wünsche und Ziele klarer zu werden.

Literaturempfehlung: Andreas Foitzik: „Erfahrung mit Rassismus im pädagogischen Alltag“ – eine Einführung zum Thema Rassismus. [www.thema-jugend.de](http://www.thema-jugend.de)

## 3.5 Methodenvorschlag D: Umgang mit diskriminierender Einstellungspraxis

Mit dem filmischen Sichtbarmachen der Frauen war es uns ebenso ein Anliegen Denkpulse für Personen zu geben, die für Personaleinstellungen verantwortlich sind und damit oftmals, ohne dass ihnen das bewusst ist, Verantwortung für diskriminierende Einstellungspraxen tragen.

*„Freiheit ist für mich, wenn ich tun kann, was ich will, ohne Einschränkung.“*

Zeynep Yildiz

Bei ersten Probevorführungen mit dem Filmmaterial zeigten sich diese gewünschte Effekte. So äußerte beispielsweise eine Führungskraft, dass ihr jetzt erst auffällt, dass sie noch nie ein Gespräch mit einer kopftuchtragenden Frau hatte und durch die Filme nun einen ganz anderen Eindruck habe. Auch die Erfahrung, dass ein alleine das Interview mit einem Handwerksmeister seine Einstellungspraxis verändert hat, spricht dafür, noch mehr Formate und Zugänge zu suchen.

Aber auch in Fortbildungen mit Vermittlungsfachkräften von Jobcentern und Arbeitsagenturen der Umgang mit Firmen, die gegenüber kopftuchtragenden Fragen eine offensichtlich diskriminierende Einstellungspraxis haben, Thema sein.

Wie im Interview mit dem Sozialwissenschaftler Albert Scherr nachzulesen ist, wissen viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und vermutlich auch Vermittlungsfachkräfte nicht, dass sie Bewerberinnen nicht aufgrund ihres Kopftuchs ablehnen dürfen. Oder sie wissen es, haben aber kein Bewusstsein, dass es sich um einen relevanten Gesetzesverstoß handeln.

Von Vermittlungsfachkräften, die sich eindeutig gegen Diskriminierung stellen, wissen wir zudem, dass es

*„Positiv denken ist das Wichtigste!“*

Rukiye Genç

nicht einfach ist, gesetzeswidrige Handeln von Firmen offen anzusprechen, da sie diese ebenfalls als Kunden betrachten und nicht verlieren wollen. Allerdings kennen wir auch Agenturen, in denen es eine klare Linie gibt, Firmen deutlich darauf hinzuweisen, auch auf die Gefahr hin, sie als Kunden zu verlieren.

Dies macht deutlich, dass es in der Politik der Jobcenter und Agenturen, aber auch im Handeln der Vermittlungsfachkräfte Spielräume gibt. Dies spricht dafür, diese Frage auch in den Fortbildungen mit Vermittlungsfachkräften und insbesondere mit dem Arbeitgeberservice zu thematisieren. Ein erster Schritt wäre, mit den Vermittlungsfachkräften und dem Arbeitgeberservice die Gesetzeslage eindeutig zu klären. Dafür kann das Interview mit Albert Scherr genutzt werden. Danach kann ein Raum geöffnet werden, der ermöglicht, das von den Fachkräften erlebte Dilemma zwischen Kundenorientierung und Gesetzeskonformität zu bearbeiten. Methodisch könnte dabei wie folgt vorgegangen werden: Die Gruppe wird geteilt. Gruppe A sammelt Argumente, die dafür sprechen, sich als Agentur oder Jobcenter zurückzuhalten. Gruppe B überlegt, warum die Fachkraft die Diskriminierung offen ansprechen sollte. Danach stehen sich die Gruppen gegenüber und diskutieren offen und pointiert miteinander. Der Vorteil ist, dass die Teilnehmenden hier nicht die eigene Position vertreten müssen. Möglich ist auch ein Rollentausch nach einer gewissen Zeit. Diese soziodramatische Übung kann auch um die beiden „Kundengruppen“ selbst erweitert werden. So kann eine Gruppe die Rolle der Frauen übernehmen, die in der Beratung sind und eine andere die Rolle der Unternehmen.

Im Anschluss entwickeln die Teilnehmenden – u. U. zuerst in Kleingruppen – eine eigene Position. Abschließend können sich die Gruppen überlegen, welche internen Schritte es braucht, um darüber hinaus institutionell eine klare Haltung zu entwickeln. Dies verweist auf die Notwendigkeit von Prozessen interkultureller Öffnung, wie wir sie im Projekt clever-iq bei all unseren Qualifizierungsmaßnahmen im Blick haben. Maßnahmen, die lediglich an einer „Sensibilisierung“ der Mitarbeitenden der Institutionen ansetzen, ohne die hier gewonnenen Erkenntnisse und Entwicklungsmöglichkeiten institutionell möglich zu machen und abzusichern, bleiben auf die längere Zeit hin gesehen weitgehend wirkungslos.

## Kurzbeschreibung der Protagonistinnen und Protagonisten

*Zeynep Yildiz* arbeitet als Sozialarbeiterin in einer psychiatrischen Klinik am Bodensee.



*Rukiye Genç* ist Erzieherin in Ausbildung und arbeitet in einem Kindergarten in freier Trägerschaft in Tübingen.



*Hayal Ayik* arbeitet als Sozialarbeiterin in einem Elternbildungsprojekt beim Kreisjugendring Esslingen.



*Hatice Avci* ist Bauzeichnerin und studiert Soziale Arbeit an der Hochschule Esslingen.

*Aishe Akacha* ist Rechtsanwältin und studiert Islamische Theologie in Tübingen.

*Ferial Ismail* arbeitet bei der BruderausDiakonie Reutlingen.

*Björn Scherer* war Arbeitsvermittler beim Jobcenter Tübingen

*Albert Scherr* ist Professor an der Pädagogischen Hochschule für Soziale Arbeit in Freiburg.

*Hubert Berger* ist Bäckermeister und Inhaber der Bio-Bäckerei Berger in Reutlingen.

*Kathrin Jodeleit* ist Geschäftsführerin der KoKon gGmbH Kindertagesstätten, Tübingen.

*Ellen Noetzel* ist Geschäftsführerin der KoKon gGmbH Kindertagesstätten, Tübingen.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

[www.klever-iq.de](http://www.klever-iq.de)

[www.netzwerk-iq-bw.de](http://www.netzwerk-iq-bw.de)