

**Dokumentationsbericht Thementage:  
Herausforderungen für als *muslimisch* und / oder migrantisch gelesene Frauen auf dem  
Arbeitsmarkt  
im Projekt „open mind - Transnational und communityübergreifend gegen Islam- und  
Muslimfeindlichkeit“, 10. - 11.03.2021**

**Einführung & Vorwort:**

Islam-/Muslimfeindlichkeit (IMFK) ist ein internationales Phänomen: Global gibt es in fast jedem Land diverse Stereotype, Vorurteile, Hass und Gewalt gegenüber Muslim\*innen oder Menschen, denen eine Zugehörigkeit zum Islam zugeschrieben wird. Entsprechend sollte auch die Bekämpfung von IMFK die – ebenfalls vielfältige – Transnationalität des Phänomens berücksichtigen und das Verständnis der Diskurse und Bilder, die Zuwandernde mitbringen, wahrnehmen und durch Analyse und Diskussion in den aktuellen gesellschaftspolitischen Diskurs und die pädagogische Methodik einbeziehen. Hierzu arbeitet „open mind“ sowohl mit (neu)zugewanderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen als auch mit relevanten Akteur\*innen aus Politik, Verwaltung, Bildung und zivilgesellschaftlichen Organisationen im Rahmen von Dialogprozessen zusammen.

Aufgrund der langjährigen Erfahrung von La Red e. V. im Bereich der Integration und Vernetzung von Zugewandertencommunities, hat „open mind“ Zugänge zu verschiedenen Akteur\*innen aus diesen Communities. Daraus lässt sich Wissen über verschiedene Alltagserfahrungen von Menschen aus diesen Communities generieren u. a. zu Themen wie Wohnen, Bildung und Arbeitsmarkt. Zudem verfolgt das Projekt die Vernetzung von politischen, zivilgesellschaftlichen und staatlichen Akteur\*innen, die sich auf lokaler und transnationaler Ebene gegen IMFK engagieren. In unterschiedlichen Dialogformaten werden Chancen und Herausforderungen der Arbeit sowie bereits erprobte Strategien gegen IMFK diskutiert und in Bezug auf ihren möglichen Impact für das Zusammenleben vor Ort reflektiert und weiterentwickelt.

In dieser Absicht organisiert „open mind“ für und mit Vertreter\*innen muslimischer Organisationen und Migrant\*innenorganisationen (MOs) sowie Expert\*innen jährlich zwei Fachtreffen, die sich unter anderem an die Mitglieder des Islamforum Berlin richten und gemeinsam mit ihnen konzipiert werden. Am 10. und 11.03.2021 wurden Vertreter\*innen der Mitgliedsorganisationen des Islamforum Berlin sowie muslimischer und nicht-muslimischer Organisationen dazu eingeladen, die Herausforderungen, mit denen die verschiedenen Migrationscommunities u. a. auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind, herauszuarbeiten. An beiden Tagen tauschten die Teilnehmenden ihre Erfahrungen, Sichtweisen und Handlungsstrategien zum Umgang mit der Mehrfachdiskriminierung muslimisch gelesener Frauen auf dem Arbeitsmarkt aus. Ziel war es neue Perspektiven zu diskutieren, die die intersektionale Öffnung von Zugängen zum Arbeitsmarkt für muslimische und nicht-muslimische Frauen aus Migrationscommunities schaffen können.

## Wer ist vertreten? Die teilnehmenden Organisationen, Personen und Projekte:

Die Teilnehmenden der Thementage waren Vertreter\*innen der folgenden Organisationen und Projekte:

**Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit:** Als Vertreterin und Projektleiterin des „Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit“ von Inssan e. V. nahm Zeynep Çetin teil. Inssan e. V. ist ein gemeinnütziger, islamischer Verein, welcher unter anderem Beratungsarbeit, Empowerment und Projekte gegen Diskriminierung und Muslimfeindlichkeit führt und dabei das Ziel verfolgt, muslimische Akteur\*innen zu stärken. Durch das „Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit“ von Inssan e. V. lassen sich Diskriminierungsfälle melden, die dokumentiert und in Fallzahlen jährlich veröffentlicht werden.

**Aktionsbündnis muslimischer Frauen (AmF):** Gabriele Boos-Niazy vertrat als Vorstandsvorsitzende das Aktionsbündnis muslimischer Frauen (AmF). Das AmF ist die größte verbands- und parteiunabhängige muslimische Frauenorganisation in Deutschland. Als Hauptziel setzt sich AmF die Interessenvertretung muslimischer Frauen gegenüber der Politik und der deutschen Öffentlichkeit, außerdem soll die politische Bildung und interne Vernetzung muslimischer Frauen gefördert werden. Das AmF führt eigene Projekte durch, unterstützt bundesweit andere Projekte, setzt sich dabei für die Rechte von Frauen ein und berät von Diskriminierung betroffene Frauen.

**Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin (ADNB):** Shemi Shabat, Projektleiter des „Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin“ (ADNB), vertrat den Türkischen Bund Berlin-Brandenburg (TBB). Der TBB ist ein überparteilicher Dachverband von Organisationen und Einzelpersonen und setzt sich dafür ein, Diskriminierung auf rechtlicher, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ebene entgegenzuwirken und die Rechte der Betroffenen einzuklagen. Die Schwerpunktbereiche des ADNB des TBB sind Vernetzung, Beratung, Intervention und Prävention sowie Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit.

**Fem.OS - Aufsuchendes Orientierungs und Beratungs-System in den sozialen Medien für Migrantinnen aus Drittstaaten:** Teilgenommen haben Vinda Gouma und Nazlı Korkmaz Çakaciaslan von dem Projekt „Fem.OS - Aufsuchendes Orientierungs und Beratungs-System in den sozialen Medien für Migrantinnen aus Drittstaaten“. Fem.OS ist ein Projekt von Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung, und betreibt aufsuchende Informations- und Beratungsarbeit in den sozialen Medien für Frauen aus Drittstaaten. Die juristisch geprüfte Beratung wird neben Deutsch in zehn Sprachen durchgeführt und soll die soziale und insbesondere die berufliche Integration zugewanderter Frauen fördern. Die thematischen Schwerpunkte liegen neben der Arbeitsmarkintegration auf frauen- und familienspezifischen Problemen.

**Dr. Janine Ziegler:** Politikwissenschaftlerin Janine Ziegler hat zum Thema „Kopftuchverbot als Motor und Definitionsgrundlage der aktuellen deutschen und französischen Islam-Politik“ promoviert. Sie ist in der „IQ Fachstelle Einwanderung“ und im Projekt „Blickpunkt: Migrantinnen“ bei Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. Sie hat bei dem selben Träger in den Forschungsprojekten „WIR HIER! Kein Platz für Muslimfeindlichkeit in Europa – Migrantinnenorganisationen im Dialog“, „Women’s Science –Situationen, Bedarfe und Visionen geflüchteter Frauen“ gearbeitet.

## Framing: Frau- und Muslimisch-sein auf dem Arbeitsmarkt

Der Fokus der Thementage lag auf einer Auseinandersetzung mit der Diskriminierung von muslimisch und / oder migrantisch gelesenen Frauen auf dem Arbeitsmarkt. *Muslimisch* bezieht sich hier auf Frauen, die bspw. aufgrund des äußeren Erscheinungsbildes, ihres Namens oder aufgrund ihrer Herkunft als muslimisch gelesen werden und somit von antimuslimischem Rassismus betroffen sein können. Unabhängig davon, ob sich die Betroffenen selbst als muslimisch identifizieren oder nicht.

Zwar lag der primäre Fokus der Thementage auf muslimischen Frauen, aber auch die Perspektiven nicht-muslimischer, migrantischer Frauen wurden in die Diskussionen und Kleingruppenarbeiten miteinbezogen. Es ging darum, mögliche Parallelen und Unterschiede in Hinblick auf die Diskriminierung dieser Frauen sichtbar zu machen.

Die beiden Thementage stellten zunächst die Herausforderungen von Frauen im Allgemeinen auf dem Arbeitsmarkt heraus. Um dann im nächsten Schritt spezifischer auf Situation und Diskriminierungserfahrungen sowohl muslimischer Frauen als auch nicht-muslimischer migrantischer Frauen einzugehen.

© 2021 La Red – Vernetzung und Integration e.V.

### Dokumentation der Onlinethementage:

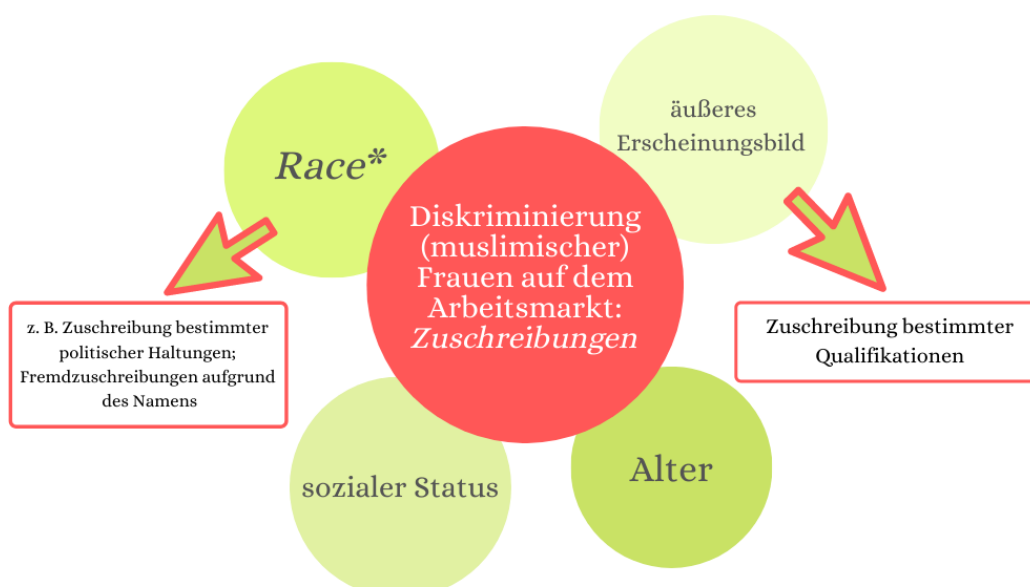
**Mittwoch, 10.03.2021, 10:00 - 14:00 Uhr**

Die Einstiegsfrage des ersten Thementags lautete: „Was bedeutet Frau- und Muslimisch-sein auf dem Arbeitsmarkt?“

Nach der Begrüßung und der Vorstellungsrunde, gab das Team von „open mind“ ein thematisches Framing zur spezifischen Auseinandersetzung mit muslimischen und migrantischen Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Anknüpfend an einen Input von Gabriele Boos-Niazy vom Aktionsbündnis muslimischer Frauen, diskutierten die Teilnehmenden die Erwartungen von Arbeitgeber\*innen und Ausbilder\*innen an muslimische Frauen und die Auswirkungen dieser Erwartungen auf das Selbstbild betroffener Frauen. Diese Diskussion wurde von den Teilnehmenden in Kleinarbeitsgruppen zum Phänomen der Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität auf dem Arbeitsmarkt weiter vertieft. Um eine weitere Dimension des Verständnisses hinzuzufügen präsentierte Zeynep Çetin vom Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit in einem Input Erfahrungen aus der Beratungs- und Empowermentarbeit zur Diskriminierung muslimisch gelesener Frauen auf dem Arbeitsmarkt. So konnten verschiedene Ebenen des Themas beleuchtet und diskutiert werden.

Ergebnisse der Kleingruppenarbeit „Aspekt der Mehrfachdiskriminierung/Intersektionalität

Kleingruppenarbeit:  
Mehrfachdiskriminierung / Intersektionalität  
im Kontext Arbeitsmarkt



\*Der englischsprachige Begriff „Race“ ist nicht mit dem deutschen Begriff „Rasse“ zu übersetzen. Hierbei wird davon ausgegangen, dass Race ein gesellschaftliches Konstrukt ist, das allerdings reale soziopolitische Auswirkungen hat. Vgl. Sow, *Deutschland Schwarz Weiß*, S. 342.

Was bedeutet es Frau und muslimisch auf dem Arbeitsmarkt zu sein?

- Konfrontation mit bestimmten gesellschaftlichen Erwartungen an „Frausein“ und Mutterschaft verbunden mit Vorstellungen über Karriere- und Familienplanung einer Frau
- Häufig besonders große Einflussnahme auf den Berufs- bzw. Ausbildungsweg durch die Familien der Frauen
- Reduzierung von Musliminnen auf Dasein als Mutter und Ehefrau, verbunden mit (unbezahlter) Carearbeit
- Zuschreibung einer „typisch weiblichen“ Emotionalität, die Musliminnen doppelt trifft, aufgrund der stereotypisierenden Annahme, dass Musliminnen nur für ein „Schicksal als Mutter und Ehefrau“ bestimmt sind
- Existenz bestimmter Idealberufe (wie Medizinerin, Ingenieurin)

## Gegenstrategien



© 2021 La Red – Vernetzung und Integration e.V.

### Ergebnisse der Plenumsdiskussion: Warum müssen muslimische und migrantische Frauen gesondert betrachtet werden?

- Muslimisch gelesene Frauen sind von Mehrfachdiskriminierung betroffen
- Intersektionalität sollte stärker beachtet werden: Überschneidende Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und anderen Fremd- und Selbstzuschreibungen wie Religion, kulturelle Zugehörigkeit u. A.
- Muslimische Bewerberinnen erleben oftmals Ablehnung aus einer vermeintlich feministischen Haltung heraus: Bspw. Interpretation des Kopftuchs als Zeichen von Unterdrückung
- Das Tragen des Kopftuchs „markiert“ die Frau; auch das Ablegen des Kopftuchs ändert das Bild von der betroffenen Frau bei Arbeitgebenden häufig nicht
- Junge Frauen, die ins Arbeitsleben einsteigen, sind oftmals überrascht von der Diskriminierung, die ihnen dort begegnet; somit sind unerwartete Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext häufig ein Auslöser für junge Frauen, sich intensiver mit struktureller Diskriminierung im Kontext Arbeit auseinanderzusetzen
- Diskriminierungserfahrung kann ein Auslöser für Identitätsfragen bei Betroffenen sein
- Eine Auseinandersetzung mit den eigenen Diskriminierungserfahrungen erfordert viel Kraft; führt oftmals bei betroffenen Frauen zu (mentaler) Erschöpfung und weiteren negativen Folgen

- Je höher der Bildungsabschluss der Frau, desto mehr ist sie auf staatliche Transferleistungen angewiesen, da Bewerbungen kopftuchtragender Frauen auf prestigeträchtige Stellen häufig abgelehnt werden.

#### **Donnerstag, 11.03.2021, 10:00 - 14:30 Uhr**

Am zweiten Thementag standen die zielgruppenspezifischen Perspektiven auf die Diskriminierung von muslimischen Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Vordergrund. Dazu wurden zum einen die zentralen Diskussionspunkte des Vortages vorgestellt und reflektiert. Zum anderen tauschten sich die Teilnehmenden über die Unterschiede der Zielgruppen ihrer jeweiligen Beratungs- und Empowermentarbeit aus. Daran anknüpfend stellte Shemi Shabat, ADN, unterschiedliche Fälle der Diskriminierungserfahrung muslimischer Frauen im Arbeitsalltag vor. In der anschließenden Diskussion wurde die Heterogenität muslimisch gelesener Frauen und ihrer Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und die damit verbundenen unterschiedlichen Bedarfe dieser Frauen deutlich hervorgehoben.

Der abschließende inhaltliche Schwerpunkt war die Beschäftigung mit digitalen Ansätzen in der zielgruppenspezifischen Arbeit für und mit muslimischen bzw. migrantischen Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Auf der Grundlage eines Inputs von Nazlı Korkmaz Çakırcıoğlu und Vinda Gouma, „Fem.OS - Aufsuchende Beratung in den sozialen Medien für Migrantinnen aus Drittstaaten“, diskutierten die Teilnehmenden Best-Practice-Beispiele digitaler Ansätze ihrer jeweiligen Arbeit, sowie die Grenzen und Herausforderungen dieser digitalen Ansätze.

#### **Ergebnisse der Plenumsdiskussion: Umgang und Auswirkungen unterschiedlicher Diskriminierungserfahrungen von muslimisch gelesenen Frauen im Arbeitsalltag**

- Der Einfluss von Diskriminierung auf die mentale Gesundheit betroffener Frauen ist groß
- Ohne ein Antidiskriminierungsgesetz können Arbeitgebende nicht verpflichtet werden, ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis mit von Diskriminierung betroffenen Arbeitnehmer\*innen zu erhalten
- Solidarisierung und Vernetzung der Betroffenen stellen eine wichtige Komponente im Umgang mit Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz dar
- Verschiedene Ebenen von Erfolgsgefühl: Erfolg kann eine erfolgreiche Rechtsprechung sein; oder aber auch das Sprechen über Diskriminierungserfahrungen und die Anerkennung dieser Erfahrungen
- Juristische Urteile sind notwendig, um eine nachhaltige Veränderung der Einstellungspraktiken von Arbeitgebenden und Institutionen zu bewirken
- Je größer die Anzahl der Beratungsstellen, desto mehr Diskriminierungen werden auch gemeldet
- Betroffene haben meist Angst rechtlich gegen Diskriminierung vorzugehen, insbesondere, wenn sich die Klage gegen das (Bundes-)Land richtet
- Aus Angst vor Konfrontation mit Arbeitgebenden melden viele Betroffene die Diskriminierung eher nicht
- Diskriminierungen werden in der Regel in Bewerbungsprozessen oder nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemeldet

## **Bedarfe und Forderungen im Hinblick auf die Diskriminierung muslimischer und migrantischer Frauen auf dem Arbeitsmarkt:**

Im Rahmen der Thementage wurde unter anderem eine Vielzahl an Bedarfen und Forderungen der betroffenen Frauen gesammelt. Die zentralen Punkte waren hierbei:

- Weniger symbolische Gesten wie Richtlinien / Forderungen für mehr Vielfalt, sondern Vorgaben, wie durch unabhängige Instanzen in Unternehmen geprüft werden kann, ob diese Forderungen umgesetzt werden
- Damit zusammenhängend eine Definition eines allgemeingültigen Vielfalts- bzw. Diversitybegriffs, an der sich Arbeitgebende orientieren müssen
- Durchsetzung eines bundesweiten Antidiskriminierungsgesetzes, sonst lassen sich Diversitätspolitiken in Unternehmen nicht nachhaltig durchsetzen
- Reform des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- Durchsetzung eines Verbandsklagerechts für Betroffene, um psychische und finanzielle Belastungen vorzubeugen
- Einrichtung finanzieller Fonds zur Abdeckung von Gerichtskosten
- Betonung der individuellen Religionsfreiheit und Förderung der Akzeptanz heterogener Religionspraktiken seitens der Arbeitgebenden
- Stärkerer Fokus gewerkschaftlicher Arbeit auf antimuslimischen Rassismus auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz
- Forderung eines „Testing“-Verfahrens bei Unternehmen; Sammlung von Best-Practice-Beispielen von „Vorzeigeunternehmen“ als Anleitung für Arbeitgebende
- Vermittlung von betroffenen Frauen an psychotherapeutische Beratungsstellen
- Notwendigkeit einer (wissenschaftlichen) Auseinandersetzung zu Ursachen und Gründen dafür, dass Männer Diskriminierungserfahrungen weniger melden

## **Ausblick: Neue Perspektiven**

Die Ergebnisse und zentralen Diskussionspunkte der beiden konstruktiven Thementage werden unter anderem an die Mitglieder des Berliner Islamforum weitergeleitet. Das ermöglicht auch anderen interessierten Mitgliedsorganisationen ihre Perspektiven, Ideen und Forderungen zu diesem Thema einzubringen. Im Anschluss an einen Austausch mit dem Islamforum werden die Kernthesen und Forderungen der Thementage ggf. um zusätzliche Perspektiven ergänzt. Im Rahmen einer Fachtagung mit den Berliner Bezirken, geplant für September 2021, sollen diese Themen und Perspektiven weiterdiskutiert werden. Eine weitere Vernetzungs- und Austauschmöglichkeit wird die für das Jahr 2022 geplante Fachtagung mit europäischen Institutionen und zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen zu transnationalen Strategien gegen IMFK sein.

Insgesamt sollen als Output heterogene Perspektiven in die Diskussion um Diskriminierung(en) auf dem Arbeitsmarkt miteinbezogen werden. Da „open mind“ als primäre Zielgruppe Jugendliche und junge Erwachsene anspricht, sollen gerade deren Erfahrungen, Meinungen und Ideen dazu besser berücksichtigt werden. Ansatzpunkte hierfür sind u. a.: Mit welchem Blick schauen junge Menschen auf das Thema Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und wie schätzen sie diesbezüglich ihre eigenen Chancen in Deutschland ein? Organisieren sich junge Frauen\* aus muslimischen und migrantischen Communities, um diesen Diskriminierungsformen kollektiv entgegenzuwirken?

Geplant ist ein weiterer Austauschtermin, für die Monate Mai/Juni mit zwei bis drei Projekten und Organisationen, die von jungen Menschen aus muslimischen und / oder nicht-muslimischen (Migrations-)Communities geleitet oder organisiert werden. Dieses Treffen stellt für die teilnehmenden Organisationen sowie für die Jugendorganisationen eine Möglichkeit dar, sich über die Sichtweisen von Jugendlichen zu den Themen Diskriminierung und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt auszutauschen.

**Kontakt:**

„open mind – transnational- und communityübergreifend gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit“

Projektkoordination: Öndercan Muti, [muti@la-red.eu](mailto:muti@la-red.eu)

© 2021 La Red – Vernetzung und Integration e.V.

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Gefördert  
durch die



Bundeszentrale für  
politische Bildung

Seite 8 von 8