

**Ergebnisbericht Fachaustausch  
Multiperspektivische Sichtweisen auf Arbeit  
im Projekt „open mind - Transnational und communityübergreifend gegen Islam- und  
Muslimfeindlichkeit“, 27. Oktober 2021**

## **Vorwort**

Das Thema „Arbeit“ nimmt einen großen Stellenwert im Leben von jungen Erwachsenen ein. Idealerweise ist Arbeit viel mehr als ein Mittel zur Sicherung des Lebensunterhalts, sondern schließt persönliche Erfüllung, Spaß, Ausprobieren, Wachsen und einiges mehr mit ein.

Doch was passiert, wenn – wie zuletzt im Zuge der Corona-Pandemie – die Hürden im Zugang zur Bildung und zum Arbeitsmarkt höher werden? Wer ist dann wie davon betroffen und was bedeutet das für junge Erwachsene?

Wie blickst du derzeit auf deine Zukunft und auf die Arbeitswelt im Speziellen? Was bedeutet „Arbeit“ für dich? Was sind deine individuellen Erfahrungen im Bereich Arbeit und Ausbildung? Was sind deine Hoffnungen, Wünsche aber auch Ängste? Welche Vorstellungen von und Einstellungen zu Arbeit bringst du mit? Was prägt diese Vorstellungen?

Diese und weitere Fragen diskutierte das Projekt „open mind“ gemeinsam mit Vertreter\*innen verschiedener migrantischer und muslimischer (Jugend-)Organisationen, Gruppen und Bündnisse.

Der Fachaustausch war eine Follow-Up-Veranstaltung der Thementage [„Herausforderungen für als muslimisch und / oder migrantisch gelesene Frauen auf dem Arbeitsmarkt“](#), die mit verschiedenen migrantischen und muslimischen Akteuren im März 2021 stattfanden. Im Zuge der Thementage wurden [Diskriminierungserfahrungen muslimischer und migrantischer Frauen im Kontext Arbeit diskutiert](#) und außerdem Bedarfe und Forderungen, um die Situation betroffener Frauen zu ändern, herausgestellt. Offen aus den Thementagen blieb jedoch weitestgehend, wie junge betroffene Menschen auf das Thema Arbeit und damit zusammenhängende (Diskriminierungs-)Erfahrungen blicken. Um die Diskussion über Arbeit um heterogene Perspektiven zu erweitern, sollten auch Jugendliche und junge Erwachsene in die Debatte miteinbezogen werden. Somit zielte der Fachaustausch „Multiperspektivische Sichtweisen auf Arbeit“ darauf ab, Bedarfe junger Menschen hervorzuheben und setze einen Fokus auf die unterschiedlichen Perspektiven, aus denen junge Menschen mit Minderheitszugehörigkeit in ihre Zukunft und auf das Thema Arbeit blicken.

Mittels verschiedener Formate wie Inputs, Kleingruppenarbeiten und Plenumsdiskussionen bot der hybride Fachaustausch den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich über ihre Erfahrungen sowie über Erkenntnisse aus ihrer Praxisarbeit auszutauschen und sich miteinander für künftige Zusammenarbeit zu vernetzen.

## **Die teilnehmenden Organisationen, Personen und Projekte:**

- a) Mamoon Aboassi, Projekt „**Neuwähler:in**“. Das Projekt macht Videos auf Arabisch zu dem politischen System in Deutschland auf Social-Media und öffnet somit den politischen Diskurs für jene, die sonst keinen Zugang zu politischen Prozessen haben. Dadurch leistet das Projekt einen großen Beitrag zur Stärkung von demokratischer Teilhabe von (neu)zugewanderten Menschen in Deutschland.

- b) Sanaz Azimipour, Projekt „**Meet your job**“, MigLoom. Das Projekt „Meet your Job“ richtet sich an Frauen\* mit Migrations- und Fluchterfahrung, die für längere Zeit nicht gearbeitet haben. Der Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Durchführung von mehrsprachigen Veranstaltungen zu den Themen Umgang mit Rassismus im Kontext Arbeit, Empowerment durch Netzwerkaufbau und Kompetenzerwerb im Bereich Arbeitssuche. Dabei stellt „Meet your Job“ insbesondere die psychische Belastung seiner Zielgruppe in den Vordergrund und bietet psychologische Unterstützung während des gesamten Prozesses.
- c) Zeynep Çetin, Projekt „**Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit**“, Inssan e. V. 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.
- d) Rita Rjabow und Kiana Tazarkesh, **Diverse Young Leaders e.V.** Die Arbeit von Diverse Young Leaders konzentriert sich auf die Erfahrungen, Perspektiven und Möglichkeiten des Empowerments von *Schwarzen* und BIPOC-Personen im Kontext Arbeit, wobei die Hauptzielgruppe zwischen 13-22 Jahren alt ist. Dabei steht für den Verein vor allem ein niedrigschwelliger Zugang für benachteiligte Gruppen im Vordergrund und will eine Alternative zu anderen Jugendförderprogrammen im Bereich Youth Leadership darstellen, die meist wenig inklusiv sind. Darüber hinaus veranstalten Diverse Young Leaders neben Social-Media-Kampagnen zur politischen Partizipation auch diverse Workshops zur Förderung junger Menschen.
- e) Enes Saydam, **Junge Islam Konferenz (JIK)**. Bei der JIK handelt es sich um eine Dialogplattform, die in unterschiedlichen Formaten Fragen zu einem konstruktiven und gleichberechtigten Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft aufgreift. Die JIK ist ein junges Netzwerk, das sich vor allem an junge Menschen mit unterschiedlichen politischen Hintergründen richtet. Im Rahmen der Arbeit der JIK werden vor allem junge Menschen unterstützt, die gesellschaftlich marginalisiert werden.
- f) Şirin Tiryaki, Regionalleitung Berlin, DC, **Aelius Förderwerk**. Das Aelius Förderwerk bietet u. a. ein Mentoringprogramm an, um Jugendliche mit Menschen (Mentor\*innen), zusammenzubringen, die es bereits „geschafft“ haben. Bei diesem Mentoring steht die persönliche Begleitung, der Austausch und direkte Hilfe im Vordergrund. Zielgruppe des Förderwerks sind insbesondere Jugendliche aus „benachteiligten Haushalten“. Sozioökonomische Faktoren spielen in der Arbeit des Förderwerks eine zentrale Rolle, so ist es Kern des Mentoring-Programms als Mentees Jugendliche aus nicht-Akademiker\*innen Haushalten zu adressieren.

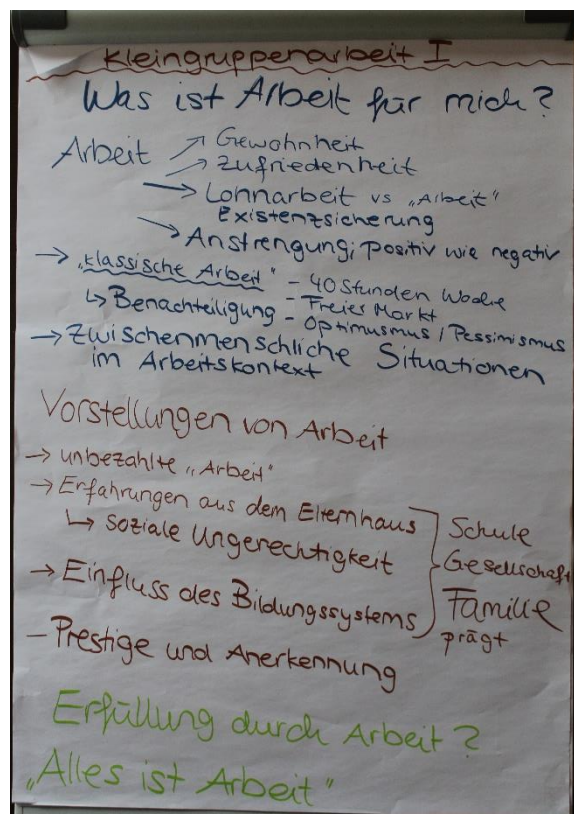
### **Kleingruppenarbeit zu: Welche Vorstellungen von und Einstellungen zu Arbeit haben die Teilnehmenden?**

Die Kleingruppenarbeit zielte darauf ab, gemeinsam zu diskutieren, was eigene Vor- und Einstellungen zu „Arbeit“ sein können und wodurch diese geprägt werden.

Zunächst diskutierten die Teilnehmenden in ihren jeweiligen Kleingruppen, was aus ihren Perspektiven heraus unterschiedliche Formen von „Arbeit“ sind. Neben der klassischen Lohnarbeit nannten die

Teilnehmenden Formen von unbezahlter Arbeit (emotionale Arbeit, Carearbeit, Reproduktionsarbeit) oder auch das Ehrenamt. So diskutierten die Gruppen, ob produktive Arbeit allein durch den Erwerb von Einkommen gekennzeichnet sein muss, und forderten damit einhergehend eine stärkere Anerkennung von emotionaler Arbeit und Carearbeit, die insbesondere von Frauen\* getragen wird.

Die Lohnarbeit, also jene Arbeit, die das Einkommen und somit die eigene Existenz sicherstellt, assoziierten die Teilnehmenden unter anderem mit der 40-Stundenwoche, dem System der freien Marktwirtschaft und Hierarchien. Diese Aspekte sahen sie in direkter Verbindung zu Benachteiligung(en) und je nach Hintergrund einem optimistischen oder pessimistischen Blick auf die eigenen Chancen in der Arbeitswelt. Damit zusammenhängend diskutierten die Gruppen, welche Menschen überhaupt Zugang zu gesellschaftlich anerkannten Berufen und auf die nötige Bildung haben, um diese Berufe zu erlangen. Insbesondere Bildungszugänge sahen die Teilnehmenden stark beeinflusst von Privilegien und Diskriminierungserfahrungen (z. B. Empfehlungen in der Schule). Auch die Corona-Pandemie ist ein Beispiel dafür, wie Familie und das Elternhaus Bildungschancen bestimmen. Beispielsweise mit Blick darauf, welche Haushalte ausreichend technisch ausgestattet sind, um Homeschooling oder digitalen Hochschulunterricht zu ermöglichen. Auch das soziale Kapital und der Aspekt von Zugehörigkeit spielen für die Teilnehmenden eine prägende Rolle. So beispielsweise die Frage danach, ob man sich selbst zu einer bestimmten Berufsgruppe zugehörig fühlt. Dieses Zugehörigkeitsgefühl ist häufig beeinflusst von den Ansichten des eigenen sozialen Umfelds. Auch das Erleben von oder das Wissen um Diskriminierungserfahrungen (z. B. aufgrund religiöser Zugehörigkeit, Gender, sozialer Hintergrund), die die Arbeitsplatzwahl einschränken, können dazu führen, dass Menschen bestimmte Arbeitgebende, Stellen oder Berufe vermeiden.



Dokumentation der Kleingruppenarbeit „Welche Vorstellungen von und Einstellungen zu Arbeit haben die Teilnehmenden?“ auf dem Flipchart.

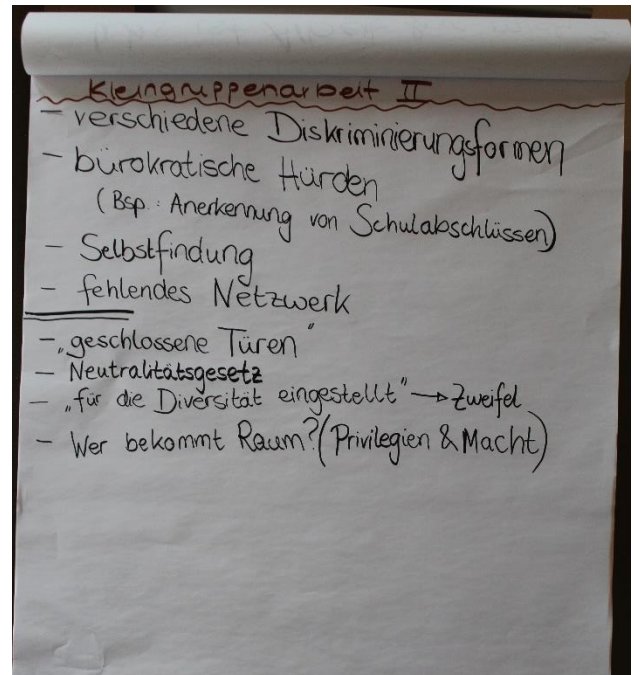
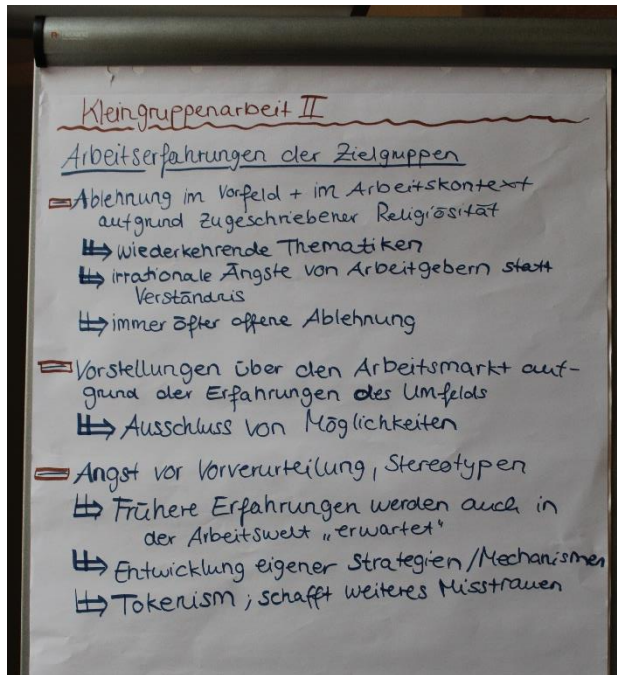
Die Teilnehmenden diskutierten außerdem, welche Form von (Lohn-)Arbeit sie für sich selbst am erstrebenswertesten halten. So erklärten einige Teilnehmende, sie würden unmoralische, hierarchische oder toxische Lohnarbeit ablehnen. Ferner wollen sie keinen Beruf ausüben oder Positionen innehaben, die Benachteiligung und Ungleichheit reproduzieren sowie Strukturen der Benachteiligung unterstützen. Die Teilnehmenden betonten, dass Arbeit im Idealfall etwas Positives für die Gesellschaft und das Individuum darstellt. Teilnehmende mit Migrationsgeschichte hoben den Aspekt des Generationenkonfliktes hervor, der häufig mit einem gewissen Druck, beruflich eine Mindestleistung erfüllen zu müssen, einhergeht: „Wir arbeiten, damit du zukünftig eine andere Chance hast“.

### **Kleingruppenarbeit und Plenumsdiskussion zu: Erfahrungen aus der Praxisarbeit im Hinblick auf Jugend & Arbeit**

In der zweiten Kleingruppenarbeit des Tages und in der anschließenden Plenumsdiskussion lag der Fokus auf den Erfahrungen und Herausforderungen, die junge Menschen und vor allem junge Frauen\* mit Minderheitserfahrung in der Arbeitswelt machen.

Einige Teilnehmende hoben hervor, dass von Diskriminierungen betroffene Personen bestimmte Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt ohnehin ausschließen würden, aufgrund der (Diskriminierungs-)Erfahrungen des eigenen Umfelds. Häufig würde erwartet, in bestimmten Arbeitskontexten ähnliche Erfahrungen machen zu müssen. Die Umsetzung von *Tokenism*, die symbolische Praxis von Unternehmen, einzelne Angehörige minorisierter Gruppen einzustellen, um sich als „divers“ zu präsentieren, wurde ebenfalls in einigen Gruppen diskutiert. Die Angst davor, selbst als *Token* durch den Arbeitgebenden eingesetzt zu werden, würde ebenfalls zu Misstrauen gegenüber Arbeitgebenden führen. Einige Teilnehmende betonten, dass bestimmte Diskriminierungen seitens der Arbeitgebenden immer offener kommuniziert werden würden. So berichten Menschen, die von antimuslimischem Rassismus betroffen sind, vermehrt über Negativerfahrungen im Kontext Arbeit. Auch Transpersonen würden oftmals von Arbeitgebenden nicht eingestellt werden unter der Begründung „diese brächten Schwierigkeiten mit sich“. Das „gebärfähige Alter“ von Frauen\* verhindert ebenfalls häufig eine Einstellung bei bestimmten Arbeitgebenden. Hierbei ist wichtig, dass betroffene Personen häufig nicht nur von einer Diskriminierung, sondern von mehreren Diskriminierungserfahrungen betroffen sind, die sich dann auf ihr (Arbeits-)Leben auswirken. So beispielsweise Transpersonen mit Fluchterfahrung.

Ein Zugang zu Arbeit ist für Angehörige von Minderheiten häufig erschwert, da diese oftmals über weniger Netzwerke verfügen, mit bürokratischen Hürden konfrontiert sind (bspw. die Ankerkennung von ausländischen Schulabschlüssen), oder übergriffige Fragen im Bewerbungsprozess gestellt bekommen. In diesem Kontext debattierten die Teilnehmenden die Rolle von Mehrsprachigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Sie kritisierten dabei, dass Sprachen wie Französisch oder Englisch von Arbeitgebenden meist als „Prestigesprachen“ anerkannt werden würden, Sprachen wie Arabisch, Türkisch oder Kurdisch werden hingegen meist abgelehnt. Diese unterschiedliche Bewertung von Mehrsprachigkeit lässt sich nicht nur im Arbeitskontext, sondern auch im Bildungskontext (z. B. in der Schule), immer wieder erkennen.



Dokumentation der Kleingruppenarbeit „Erfahrungen aus der Praxisarbeit im Hinblick auf Jugend & Arbeit“ auf den Flipcharts.

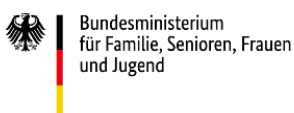
**Ausblick:**

Die Teilnehmenden des Fachaustauschs führten angeregte Diskussionen dazu, was „Arbeit“ alles umfassen kann und welche Erfahrungen junge Erwachsene mit Minderheitszugehörigkeit im Kontext Arbeit machen. Die fruchtbaren Diskussionen innerhalb des Fachaustauschs wurden untermauert durch Inputs der Teilnehmenden und Perspektiven aus ihrer jeweiligen Praxisarbeit.

Eine besonders intensive Diskussion entstand zu der Frage von Vernetzung von jungen Erwachsenen mit Minderheitszugehörigkeit und wie sich das Fehlen dieser Vernetzung auf berufliche Entscheidungen auswirken kann. Auch der Aspekt der „Diversitätspolitik“ von Unternehmen, wurde breit debattiert. Eine der zentralen Erkenntnisse des Austauschs war die Notwendigkeit von Empowerment und Förderung minorisierter, junger Erwachsener. Dies betrifft beispielsweise einen sicheren Umgang mit Bewerbungsprozessen oder das Entwickeln eigener Netzwerke.

Die Rolle von Diskriminierungserfahrungen wurde immer wieder in die Debatten im Fachaustausch miteinbezogen. Es wurde festgestellt, dass diese Erfahrungen – auch wenn sie nicht selbst gemacht wurden, sondern es sich um Diskriminierungserfahrungen des nahen sozialen Umfelds handelt – eine große Auswirkung auf die eigene Ausbildungs- und Berufswahl haben können. Demnach sollten in die Auseinandersetzung mit der Verknüpfung zwischen Diskriminierungserfahrungen und dem Bereich Arbeit auch in Zukunft insbesondere die Perspektiven junger Erwachsener miteinbezogen werden.

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Gefördert von:

Die Beauftragte des Senats für Integration und Migration	Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	<b>BERLIN</b>	
--	---	---------------	--