

Inhalte Nr. 2: Diskriminierung und Situation von Muslimen am deutschen Arbeitsmarkt

Wie sieht es nun konkret mit der Situation für in Deutschland lebende Muslime aus? Muslime sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt nachweislich einer Vielzahl von Diskriminierungen ausgeliefert. Dies geht einher mit der Ethnisierung der Religion des Islam und einer identifikatorischen Reduzierung der Muslime auf ihre Religion. Dabei bestehen gegenüber dem Islam und Muslimen eine Reihe von unbegründeten Vorurteilen und Ressentiments, welche sich dann auch gegenüber Muslimen am Arbeitsmarkt zeigen. Dies beginnt mit der direkten Diskriminierung, so dass Personalverantwortliche Muslime aufgrund persönlicher Ressentiments gegenüber Muslimen nicht einstellen. Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass im Bereich der statistischen Diskriminierung Personalverantwortliche Muslimen per se ein geringeres Bildungs- und Qualifikationsniveau unterstellen bzw. dies vermuten und somit Muslime frühzeitig aus dem Bewerbungsverfahren aussortieren.¹ Dies hat zur Folge, dass gut qualifizierten muslimischen Bewerbern der Zugang zu qualifikationsadäquaten Stellen vorenthalten wird. Auch hier sei erneut verwiesen auf den vielzitierten Fachkräftemangel in Deutschland. Darüber hinaus hat eine systematische Diskriminierung von Muslimen u.a. auch am Arbeitsmarkt entsprechende persönlichen Folgen für die Betroffenen. Ein weiterer Punkt der Diskriminierung von muslimischen Migranten am Arbeitsmarkt ist der, dass Personalverantwortliche glauben, dass die Einstellung von Muslimen Konflikte entweder innerhalb der Belegschaft oder im Bereich des Kundenkontaktes verursachen würde. Diese antizipierten Konflikte gründen dabei nicht auf Tatsachen, sondern orientieren sich mehr an negativen öffentlichen Meinungsbildern gegenüber Muslimen. Ein entsprechend negatives Meinungsbild gegenüber Muslimen kann sich somit gegenseitig verstärken und gefährdet den sozialen Frieden und die Sozialintegration in Deutschland.

Eine der verheerendsten Benachteiligungen speziell in bezug auf Muslime ist jedoch die rechtliche Diskriminierung, so dass Muslimen der Zugang zu bestimmten Arbeitsmarktsegmenten deutlich erschwert wird. Dies betrifft im Wesentlichen zwei Punkte: Zum einen die im Arbeitbergergesetz §9 verankerte sogenannte „Kirchenklausel“. Aus dieser ergeben sich für Kirchengemeinschaften und Ihnen angehörige Einrichtungen weitreichende Möglichkeiten, Bewerber aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit zu bevorzugen oder eben zu

¹ Vgl. Peucker, Mario: Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben-Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen, Bamberg 2010, S. 55

benachteiligen. Ein Beispiel ist, dass viele muslimische Frauen eine Ausbildung in sozialen Berufen wie Erzieherin, Sozialpädagogin etc. anstreben. Die Träger der Einrichtung, welche vorrangig Arbeitsstellen im Bereich dieser Sozialberufe anbieten sind meist die Kirchen. Diese vergeben die ausgewiesenen Stellen meist konfessionsgebunden, woraus sich eine erhebliche Arbeitsmarktdiskriminierung von Musliminnen aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit ergibt. Hier besteht ein Nachbesserungsbedarf, in welchem auch die Kirchen auf die veränderte Sozialstruktur in Deutschland reagieren und sich in ihrer Einstellungspolitik konfessionell öffnen sollten.

Neben der Kirchenklausel wird durch die gesetzlichen Kopftuchverbote zum Beispiel in Hessen oder Berlin muslimischen Frauen der Zugang zu Teilen der öffentlichen Verwaltung verweigert. Die gesetzlichen Verbote religiöser Symbole an Schulen beispielsweise haben nach Ansicht von human rights watch diskriminierende Wirkung auf Kopftuch tragende Musliminnen.² Im Gegensatz zu Frankreich ist Deutschland kein laizistischer Staat, sondern entwickelte ein gutes Miteinander von Staat und Kirchen. Es sollte jedoch von allen Seiten anerkannt werden, dass inzwischen auch der Islam zu Deutschland gehört. Das bedeutet, dass ein gutes Miteinander von Staat allen Religionsgemeinschaften realisiert werden muss, ohne dabei relevante Akteure auszuschließen oder zu benachteiligen.

² Vgl. Peucker 2010, S. 57 ff.