

Die Situation von Muslimen am Arbeitsmarkt

Empirische Grundlagen auf Basis der Daten der Studie „Muslimisches Leben in Deutschland“ (MLD)

Dr. Axel Kreienbrink und Dr. Anja Stichs

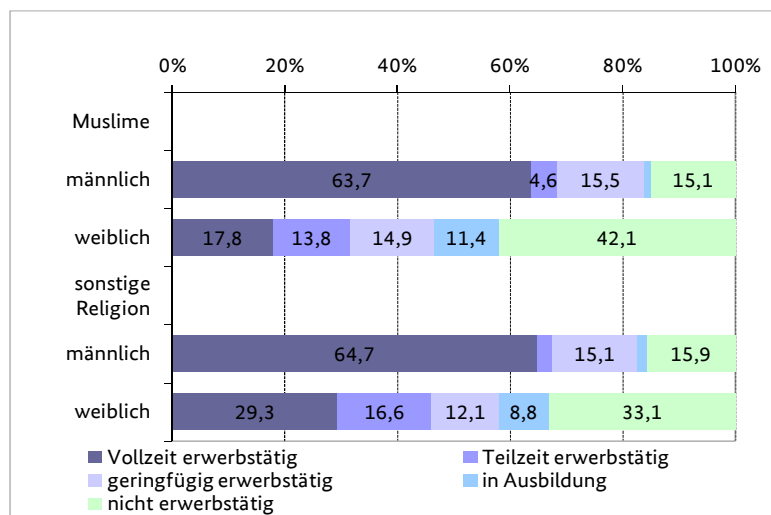
In diesem Beitrag wird die Arbeitsmarktintegration von Muslimen untersucht. Die Einbindung in den Arbeitsmarkt stellt in einem auf Erwerbswirtschaft ausgerichteten Land wie Deutschland ein zentrales Element gesellschaftlicher Teilhabe dar. Bei den Analysen werden Muslime mit Angehörigen einer anderen Religion verglichen, die aus den gleichen Herkunftsländern stammen. Hierdurch kann eingeordnet werden, ob die dargestellten Befunde typisch für Muslime¹ sind oder unabhängig von der Religionszugehörigkeit gelten. Weiterhin wird auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern eingegangen und bei Musliminnen die Bedeutung des Kopftuchs betrachtet.

Die Berechnungen basieren auf den Umfragedaten der Studie „Muslimisches Leben in Deutschland (MLD)“, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz (DIK) durchgeführt wurde.² Im Jahr 2008 wurden bundesweit 6.000 Personen, die selbst oder deren Angehörige aus einem muslimisch geprägten Herkunftsland stammen, telefonisch befragt. Die Ergebnisse der Sonderauswertung beziehen sich auf Befragte im Erwerbsalter zwischen 16 und 64 Jahren, die nicht mehr die Schule besuchen.

1. Die Situation der Muslime im Arbeitsleben

Möchte man die Arbeitsmarktintegration beleuchten, stellt sich zunächst die Frage, ob und in welchem Umfang eine Personengruppe in den Arbeitsmarkt eingebunden ist.

Abbildung 1: Erwerbsstatus nach Religionszugehörigkeit und Geschlecht



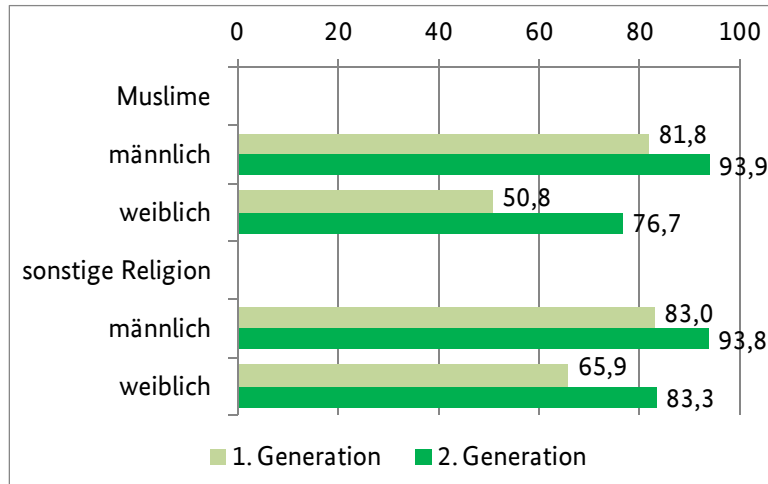
Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, ohne Schüler

¹ Abgesehen davon, dass Muslime hinsichtlich Herkunft, Staatsbürgerschaft, Glaubensrichtung oder Religiosität - eine heterogene Gruppe darstellen. -

² Sonja Haug/Stephanie Müssig/Anja Stichs (2009): Muslimisches Leben in Deutschland, Nürnberg: BAMF. -

Die ersten Ergebnisse zeigen, dass der Erwerbsstatus bei Muslimen und Nicht-Muslimen sehr ähnlich verteilt ist (Abb. 1). Deutliche Unterschiede in der Verteilung sieht man dagegen bei Männern und Frauen. Der Erwerbsstatus wird also vom Geschlecht beeinflusst, was so ganz ähnlich für die Gesamtbevölkerung gilt.

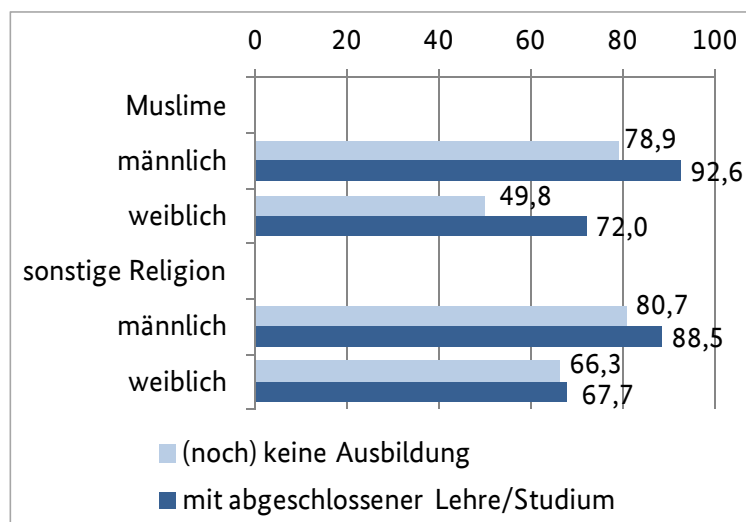
Abbildung 2: Erwerbs- und Ausbildungsquote nach Geschlecht und Generationenzugehörigkeit



Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, nur Befragte im Erwerbsalter (16 bis unter 65 Jahre), ohne Schüler

Betrachtet man nur den Anteil der Beschäftigten nach Geschlecht und Generationszugehörigkeit wird zweierlei deutlich (Abb. 2): zum Einen ist die Erwerbsquote in der zweiten Generation durchgängig deutlich höher als in der ersten Generation, unabhängig von der Religion. Das wird durch diverse Aspekte verursacht, die mit dem Merkmal zweite Generation zusammenhängen und den Zugang zum Arbeitsmarkt begünstigen, z.B. höhere Sprachkenntnisse, in Deutschland anerkannte/erworbene Ausbildungen, bestehende soziale Netzwerke etc. Zum anderen werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der zweiten Generation geringer, wobei dieser Aufholeffekt bei Musliminnen noch deutlicher ist als bei Nicht-Musliminnen. Das hängt damit zusammen, dass Musliminnen der ersten Generation in geringerem Maße berufstätig sind.

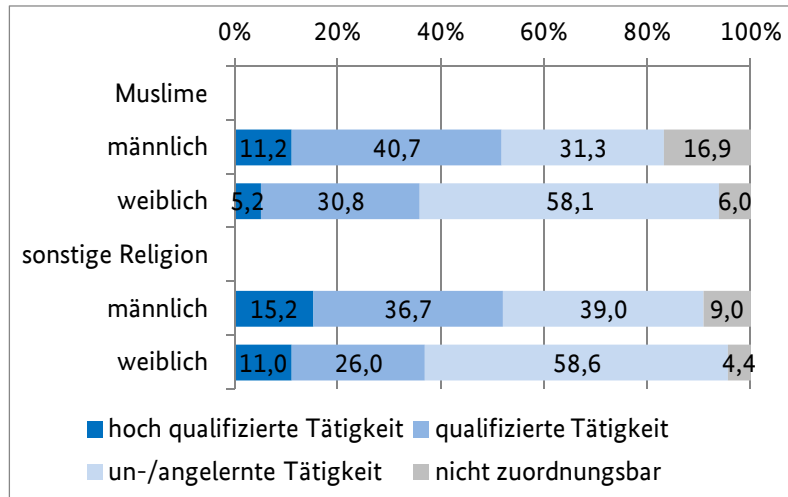
Abbildung 3: Erwerbs- und Ausbildungsquote nach beruflicher Ausbildung



Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, nur Befragte im Erwerbsalter (16 bis unter 65 Jahre), ohne Schüler

Setzt man die Erwerbs- und Ausbildungsquote in Relation zur Ausbildung zeigt sich, dass eine in Deutschland abgeschlossenen Ausbildung den Zugang zum Arbeitsmarkt generell erheblich erleichtert (Abb. 3). Frauen schließen eine solche Ausbildung jedoch deutlich seltener ab.

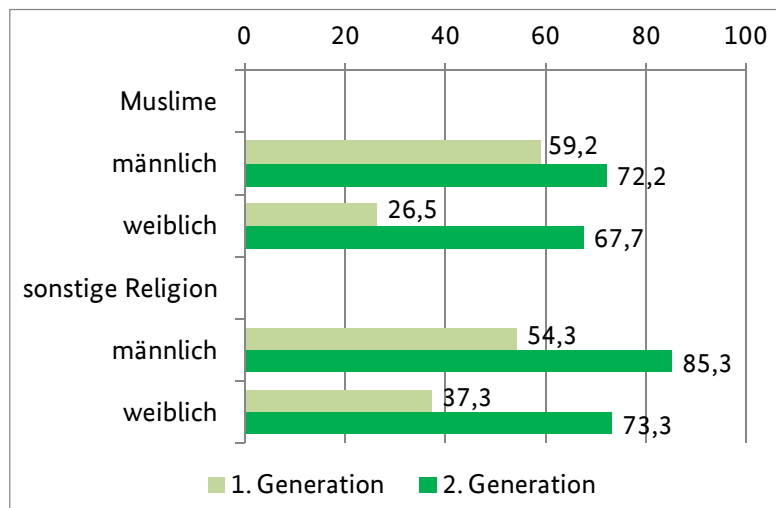
Abbildung 4: Berufliche Positionierung nach Religionszugehörigkeit und Geschlecht



Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, nur Berufstätige

Bei der beruflichen Positionierung der Erwerbstätigen zeigt sich, dass Frauen unabhängig von der Religion schlechter als Männer abschneiden (Abb. 4). Sie üben deutlich seltener hoch qualifizierte und qualifizierte Tätigkeiten aus. Das liegt u.a. daran, dass bei Frauen der Anteil an Teilzeitbeschäftigten bzw. geringfügig Beschäftigten hoch ist. Es kommt aber noch ein Generationeneffekt hinzu, wie die folgende Grafik zeigt:

Abbildung 5: Anteil der (hoch-)qualifiziert Beschäftigten nach Generationenzugehörigkeit (in Prozent)

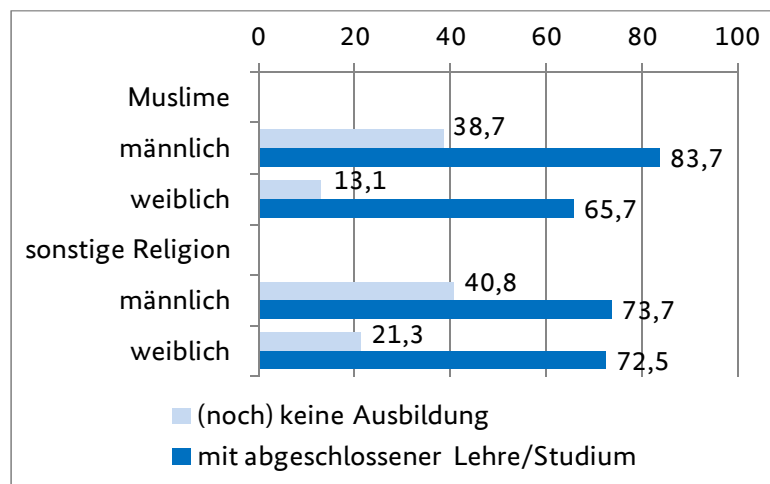


Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, nur Berufstätige

Unter den Angehörigen der ersten Generation üben Männer häufiger besser qualifizierte Tätigkeiten aus (Abb. 5). In der zweiten Generation bestehen (bei Muslimen) dagegen kaum noch Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Qualifikationsanstieg findet unabhängig von Religion und Geschlecht statt.

Die Anteile der qualifizierten und hoch qualifizierten Beschäftigten nach Ausbildung zeigen, dass Männer relativ häufig ohne eine in Deutschland abgeschlossene Berufsausbildung (hoch) qualifiziert tätig sind (Abb. 6). Das deutet auf Anerkennung von Qualifikationen aus dem Ausland hin. Wenn Frauen eine in Deutschland abgeschlossenen Ausbildung haben, sind sie tendenziell ebenfalls in qualifizierter Beschäftigung. Aus anderen Studien wissen wir, dass berufliche Ausbildung einen deutlich größeren Einfluss auf die spätere Beschäftigung hat als die Schulbildung. Also muss für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration auch die berufliche Ausbildung gefördert werden.

Abbildung 6: Anteil der (hoch-)qualifiziert Beschäftigten nach beruflicher Ausbildung (in Prozent)

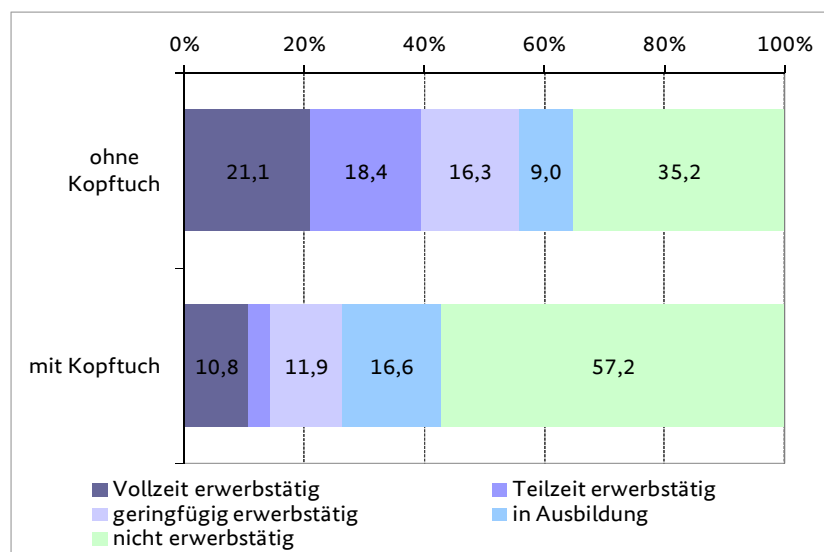


Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, nur Berufstätige mit Ausbildung

2. Hat Religion eine Bedeutung für Arbeitsmarktpartizipation? - Am Beispiel der ‚Kopftuchfrage‘

Eine Religionszugehörigkeit ist in der Regel nicht sichtbar, das Tragen des Kopftuchs kann aber als sichtbares Merkmal verstanden werden (auch wenn Gläubigkeit nicht zwangsläufig mit dem Tragen eines Kopftuchs einher geht). Bei den folgenden Auswertungen werden Musliminnen, die angegeben haben, immer, manchmal oder selten ein Kopftuch zu tragen, mit Musliminnen verglichen, die nie ein Kopftuch tragen.

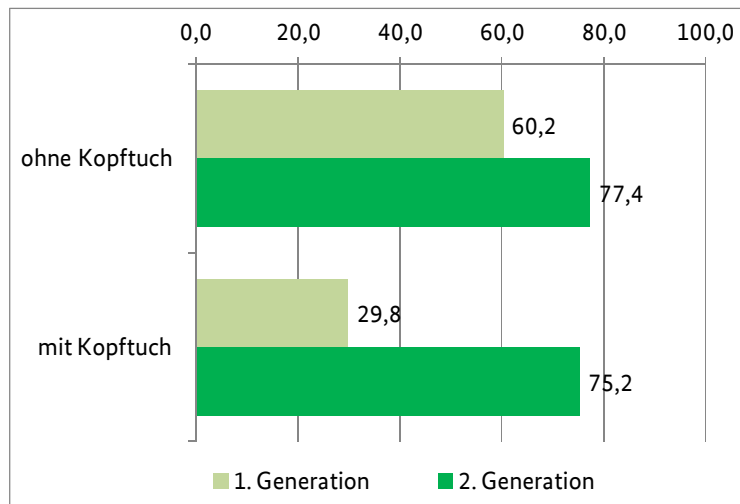
Abbildung 7: Erwerbsstatus bei Musliminnen ohne und mit Kopftuch



Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, nur Berufstätige

Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass die Arbeitsmarktbeteiligung bei Musliminnen ohne Kopftuch höher ist (Abb. 7). Was können die Gründe dafür sein? In Frage kämen ungleiche Qualifikationsprofile, Unterschiede in den Lebensentwürfen oder Diskriminierung am Arbeitsmarkt.

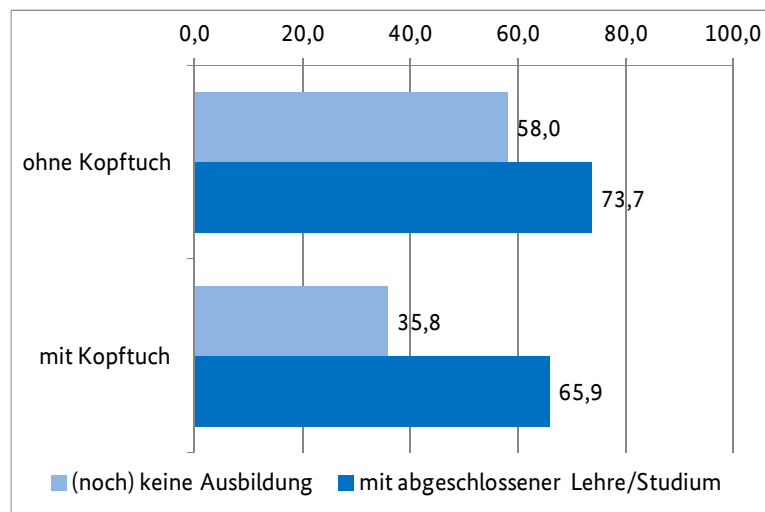
Abbildung 8: Erwerbs- und Ausbildungsquote bei Musliminnen nach Generationenzugehörigkeit



Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, nur Musliminnen im Erwerbsalter (16 bis unter 65 Jahre), ohne Schüler

Ein genauerer Blick zeigt: die Erwerbs- und Ausbildungsquote von Musliminnen, die ein Kopftuch tragen, ist deutlich von der Generation beeinflusst (Abb. 8). In der zweiten Generation ist nämlich kein Unterschied mehr bei der Erwerbsbeteiligung zu Musliminnen ohne Kopftuch zu erkennen.

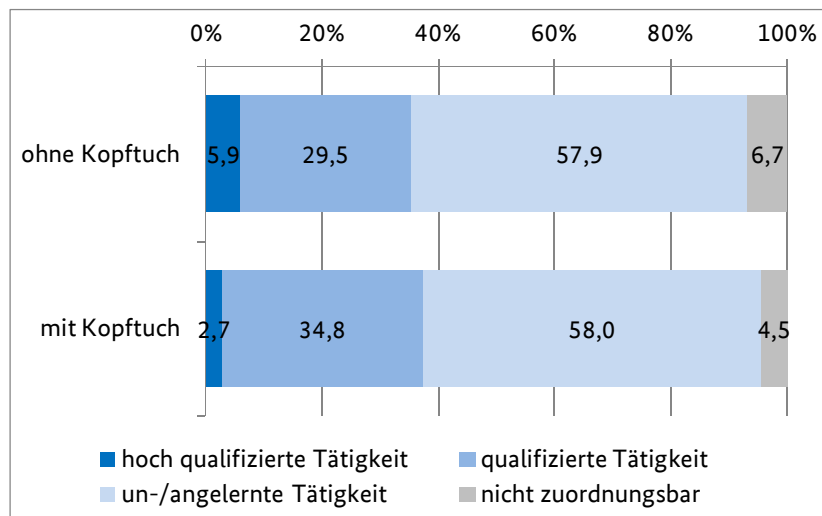
Abbildung 9: Erwerbs- und Ausbildungsquote bei Musliminnen nach beruflicher Ausbildung



Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, nur Musliminnen im Erwerbsalter (16 bis unter 65 Jahre), ohne Schüler

Der oben beschriebene Zusammenhang von beruflicher Ausbildung und Erwerbsquote findet sich auch hier: Musliminnen mit Kopftuch, die eine Ausbildung abgeschlossen haben, sind deutlich häufiger erwerbstätig als Musliminnen mit Kopftuch ohne Ausbildung (Abb. 9).

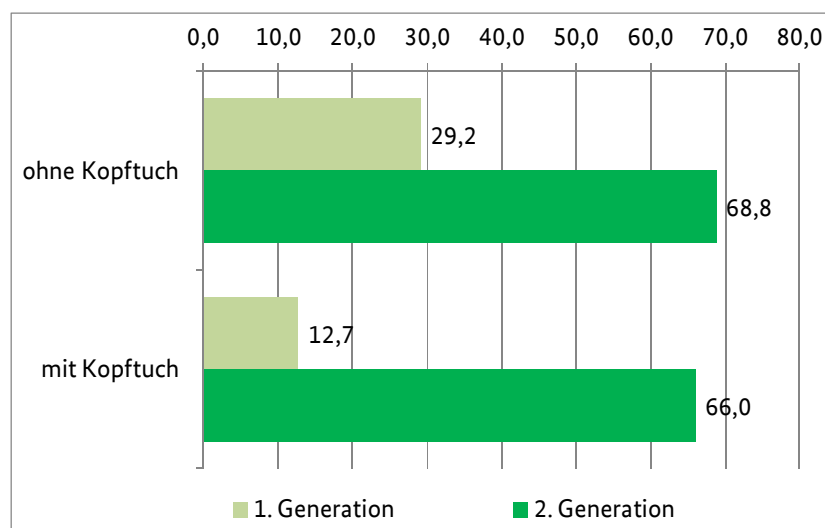
Abbildung 10: Berufliche Positionierung bei Musliminnen ohne und mit Kopftuch



Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, nur Berufstätige

Bei der beruflichen Positionierung spielt das Kopftuch offensichtlich keine Rolle wenn man zwischen Beschäftigten in (hoch) qualifizierter und nicht-qualifizierter Beschäftigung unterscheidet, was auf den ersten Blick gegen Diskriminierung sprechen könnte (Abb. 10). Wie bei der Gesamtverteilung der weiblichen Beschäftigung ist der Anteil von Musliminnen mit und ohne Kopftuch in hoch qualifizierten Berufen niedrig während sehr viele als Geringqualifizierte arbeiten. Bei denjenigen, die (hoch) qualifiziert tätig sind, können wir jedoch nicht sagen, in welchen Berufen und Branchen sie arbeiten. So kann es z.B. sein, dass Musliminnen, die ein Kopftuch tragen und eine qualifizierte Tätigkeit ausüben, sich bewusst eine Stelle in der ethnischen Ökonomie anstelle anderer Positionen suchen oder in Bereichen, wo sie eine Brückenfunktion ausüben (z.B. als Arzthelfern in einer Praxis mit vielen migrantischen Patienten).

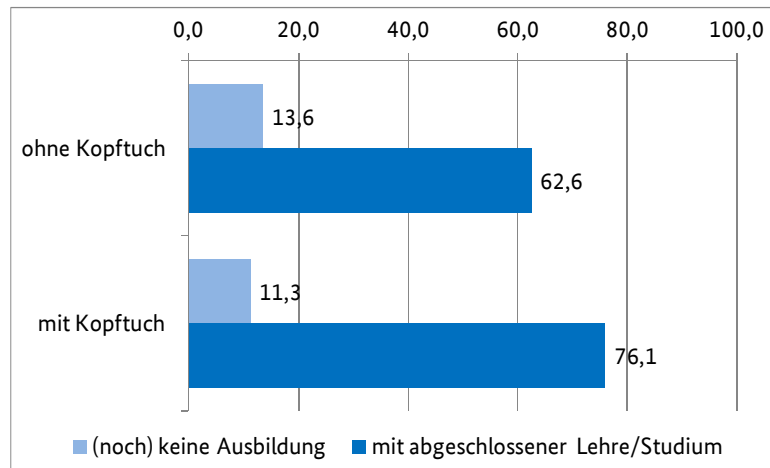
Abbildung 11: Anteil der (hoch-)qualifiziert beschäftigten Musliminnen nach Generationenzugehörigkeit



Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, nur Berufstätige

Bei den hochqualifiziert und qualifiziert beschäftigten Musliminnen wird in der Generationenfolge deutlich, dass es in der zweiten Generation so gut wie keine Unterschiede mehr zwischen Frauen mit und ohne Kopftuch gibt (Abb. 11).

Abbildung 12: Anteil der (hoch-)qualifiziert beschäftigten Musliminnen nach beruflicher Ausbildung



Quelle: MLD 2008, Datensatz der Befragten, nur Berufstätige

Im Bezug auf die Ausbildung zeigt sich noch ein fast überraschendes Ergebnis (Abb. 12). Sofern Musliminnen nämlich eine Ausbildung haben, ist der Anteil an qualifizierter Beschäftigung bei Frauen mit Kopftuch sogar höher als bei Musliminnen ohne Kopftuch. Aber wie oben bereits gesagt, kann man nicht sagen in welchen Branchen.

Fasst man diese Ergebnisse zusammen, so lässt sich sagen: Das Tragen des Kopftuchs geht bei Musliminnen der ersten Generation mit geringerer Erwerbstätigkeit, häufigerer Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung einher. In der zweiten Generation heben sich die Unterschiede hinsichtlich Erwerbstätigkeit gegenüber Musliminnen, die kein Kopftuch tragen, weitgehend auf. Die berufliche Positionierung wird kaum durch die Frage, ob ein Kopftuch getragen wird oder nicht, beeinflusst.

Nimmt man dieses Ergebnis mit den Erkenntnissen aus dem ersten Teil zusammen, lässt sich feststellen, dass Arbeitsmarktintegration, Erwerbsbeteiligung und berufliche Positionierung bei Personen mit einem Migrationshintergrund aus muslimisch geprägten Herkunftsländern nicht durch die Religionszugehörigkeit, sondern durch soziostrukturelle Faktoren beeinflusst werden. Das heißt, dass Unterschiede vor allem das durch Geschlecht, Generationenzugehörigkeit und das Qualifikationsprofil (hier Ausbildung in Deutschland) erklärt werden.