



MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Diskriminierung in höher qualifizierten Branchen: Perspektiven von
Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch

verfasst von | submitted by

Sevim Dag BA

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien | Vienna, 2026

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on the
student record sheet:

UA 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Soziologie

Betreut von | Supervisor:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Veronika Wöhrer

Abstract

Die vorliegende Masterarbeit untersucht, wie Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch die Diskriminierung in der Sphäre der Arbeitswelt erleben und damit umgehen. Obwohl sie hohe Abschlüsse erlangen und ambitionierte berufliche Ziele verfolgen, begegnen sie auf dem Arbeitsmarkt Barrieren, die weniger mit ihren Qualifikationen als mit gesellschaftlichen Vorstellungen über „die muslimische Frau“ zu tun haben. Um diesen Erfahrungen nachzugehen, wurden acht biographisch-narrative Interviews mit Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch geführt und mithilfe der dokumentarischen Methode nach Ralf Bohnsack ausgewertet. Die Analyse stellt folgende drei Typen des Umgangs mit Diskriminierung dar: die Selbstbewusst Widerständigen, die Beharrlich Durchsetzenden und die Anpassungsorientierten Strateginnen. Diese drei Typen veranschaulichen, dass Diskriminierungserfahrungen einerseits kollektive Muster aufweisen, andererseits aber zu unterschiedlichen Handlungslogiken und Bewältigungsstrategien führen. Die Ergebnisse zeigen, wie sich Diskriminierung sowohl in alltäglichen Situationen als auch in institutionellen Abläufen und subtilen Erwartungen manifestiert. Gleichzeitig wird sichtbar, wie viel Stärke, Hoffnung und Handlungsmacht in ihren Geschichten stecken. Die Arbeit zeigt auf, wie sich antimuslimische Diskriminierung im Arbeitsmarkt reproduziert und welche Ressourcen, Strategien und Positionierungen die betroffenen Frauen entwickeln, um dennoch Teilhabe und berufliche Selbstverwirklichung zu erreichen.

Danksagung

Ich möchte mich von Herzen bei allen bedanken, die mich während der Entstehung dieser Masterarbeit unterstützt, begleitet und ermutigt haben. Dieser Weg war nicht immer leicht für mich, doch ohne die vielen Menschen an meiner Seite hätte ich ihn nicht geschafft.

Schon als Kind wusste ich, dass ich studieren möchte. Für mich war dieser Wunsch selbstverständlich, für die Gesellschaft allerdings häufig nicht, da ich aus einer Familie mit Migrationshintergrund stamme. Umso dankbarer bin ich meinen Eltern, die mir diesen Weg durch ihre Unterstützung und ihren Glauben an mich ermöglicht haben. Diese Arbeit ist auch ihr Verdienst. Ein ebenso großes Dankeschön richte ich an meine Freundin, mit der ich nach langen Arbeitstagen oft noch stundenlang gelernt habe. Ihre Motivation und Zuversicht haben mir die Kraft gegeben, auch in schwierigen Momenten durchzuhalten.

Besonders dankbar bin ich meinen Interviewpartnerinnen. Mit ihrer Offenheit und dem Vertrauen, mir ihre persönlichen Geschichten anzuvertrauen, haben sie diese Arbeit bereichert und überhaupt erst möglich gemacht. Mein Dank gilt zudem meiner Betreuerin, Univ.-Prof. Mag. Dr. Veronika Wöhrer, für die wertvolle inhaltliche Begleitung und die hilfreichen Rückmeldungen während des gesamten Forschungsprozesses.

Als Lehrerin war es mir darüber hinaus ein besonderes Anliegen, mit dieser Arbeit auch meinen Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund ein Vorbild zu sein. Ich wollte ihnen zeigen, dass sie trotz aller Hürden denselben Weg gehen und ihre Ziele erreichen können.

Inhaltsverzeichnis

1.	EINLEITUNG	7
2.	FORSCHUNGSSTAND.....	11
3.	BEGRIFFLICHE UND KONZEPTUELLE GRUNDLAGEN	15
3.1	MIGRATION	15
3.2	INKLUSION	19
3.3	DISKRIMINIERUNG	23
3.3.1	<i>Formen der Diskriminierung</i>	<i>25</i>
3.3.2	<i>Stereotype und verzerrte Darstellung in den Medien</i>	<i>27</i>
3.4	ANTI-MUSLIMISCHER RASSISMUS	29
4.	THEORETISCHE VERORTUNG	35
4.1	INTERSEKTIONALITÄTSTHEORIE	35
4.2	STIGMATISIERUNGSTHEORIE	39
4.3	SOZIALE IDENTITÄTSTHEORIE	42
4.3.1	<i>Positive soziale Identität.....</i>	<i>45</i>
4.3.2	<i>Negative soziale Identität.....</i>	<i>46</i>
5.	METHODE	47
5.1	METHODISCHES VORGEHEN	47
5.1.1	<i>Datenerhebungsmethode.....</i>	<i>47</i>
5.1.2	<i>Feldzugang</i>	<i>49</i>
5.1.3	<i>Teilnehmerinnen des biographisch-narrativen Interviews.....</i>	<i>50</i>
5.1.4	<i>Fragenkatalog des Interviews.....</i>	<i>52</i>
5.1.5	<i>Datenauswertungsmethode</i>	<i>53</i>
5.2	METHODENREFLEXION	56
6.	ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG	58
6.1	FALLBESCHREIBUNGEN	58
6.2	BILDUNGS- UND BERUFSBIOGRAPHIEN.....	70
6.2.1	<i>Bildungsaufstieg und berufliche Orientierung.....</i>	<i>70</i>
6.2.2	<i>Familiäre Unterstützung und Erwartungen</i>	<i>71</i>
6.2.3	<i>Frühe Erfahrungen von Ausgrenzung oder Anerkennung.....</i>	<i>72</i>
6.3	WAHRNEHMUNG VON DISKRIMINIERUNG IN DER ARBEITSWELT.....	73
6.3.1	<i>Bewerbungsprozesse und Zugang zum Arbeitsmarkt.....</i>	<i>74</i>
6.3.2	<i>Arbeitsumfeld und berufliche Identität.....</i>	<i>75</i>
6.3.3	<i>Subtile Mikroaggressionen und offene Diskriminierung.....</i>	<i>75</i>
6.4	FORMEN UND KONTEXTE DER DISKRIMINIERUNG	77
6.4.1	<i>Strukturelle Diskriminierung</i>	<i>77</i>
6.4.2	<i>Interpersonale Diskriminierung</i>	<i>78</i>
6.4.3	<i>Innere Wahrnehmung und Verarbeitung</i>	<i>80</i>
6.5	UMGANGSSTRATEGIEN UND RESILIENZ	81
6.5.1	<i>Individuelle Strategien</i>	<i>81</i>
6.5.2	<i>Soziale und emotionale Unterstützung.....</i>	<i>82</i>
6.5.3	<i>Selbstpositionierung und Identitätsarbeit</i>	<i>83</i>
6.6	GESELLSCHAFTLICHE UND INSTITUTIONELLE RAHMENBEDINGUNGEN	84
6.6.1	<i>Stereotype und mediale Diskurse</i>	<i>84</i>
6.6.2	<i>Institutionelle Rahmenbedingungen.....</i>	<i>85</i>
6.6.3	<i>Wünsche nach gesellschaftlicher Veränderung.....</i>	<i>86</i>
6.7	TYPENBILDUNG	89
7.	ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION DER ERGEBNISSE	98
8.	FAZIT	107
9.	LITERATURVERZEICHNIS.....	112
10.	ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	117

11.	TABELLENVERZEICHNIS.....	117
12.	ANHANG	118

1. Einleitung

In den letzten Jahrzehnten haben sich die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturen in zahlreichen Ländern tiefgreifend gewandelt. Die fortschreitende Globalisierung, rasante technologische Fortschritte und die zunehmende Diversität haben nicht nur die Arbeitsmärkte transformiert, sondern auch den Zugang zu Bildung und hochqualifizierten Berufen erweitert (Castells, 2017). Diese Entwicklungen haben neue Chancen eröffnet, gleichzeitig aber bestehende Ungleichheiten nicht aufgehoben. Strukturelle Barrieren bestehen weiterhin, vor allem für Gruppen, deren Perspektiven im gesellschaftlichen Diskurs nur begrenzt sichtbar sind. Forschung zu institutioneller Diskriminierung zeigt, dass Ungleichheiten nicht allein auf individuelles Handeln zurückzuführen sind, sondern in organisationalen Routinen, Auswahlmechanismen und gesellschaftlichen Deutungsmustern verankert sind (Gomolla & Radtke, 2009). Eine besonders betroffene Gruppe sind Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation, die ein Kopftuch tragen. Trotz formaler Qualifikation und sozialem Aufstieg werden sie häufig nicht als selbstbestimmte Subjekte wahrgenommen, sondern durch stereotype Zuschreibungen marginalisiert (Shooman, 2014). Wie sich diese Ungleichheiten empirisch zeigen und wessen Erfahrungen dabei im Mittelpunkt stehen, spiegelt sich auch im bisherigen Forschungsstand wider. Während es zahlreiche Studien zur ersten Generation von Migrant:innen gibt, konzentrieren sich diese häufig auf Themen wie mangelnde Sprachkenntnisse, gescheiterte Integration oder eine vermeintliche Anpassungsunwilligkeit (Mecheril et al., 2010). Es gibt bisher nur wenige Studien, die einen genaueren Blick auf die zweite Generation werfen, vor allem auf gut ausgebildete Frauen, die durch ein religiöses Symbol sichtbar markiert sind. Diese Masterarbeit widmet sich daher den Erfahrungen und der Sichtbarkeit jener Frauen, die als zweite Generation in Österreich aufgewachsen sind und in höher qualifizierte Branchen vorgedrungen sind. Im Fokus steht, wie Frauen mit Kopftuch in solchen Berufen wahrgenommen werden, welchen strukturellen Hürden sie begegnen und welche Strategien sie entwickeln, um sich in diesen qualifizierten Berufsfeldern zu behaupten. Besonders relevant erscheint diese Perspektive, da sie Schnittmengen mehrerer sozialer Kategorien berührt, wie etwa Geschlecht, Religion, Migration und sozialer Aufstieg, und damit ein intersektionales Spannungsfeld sichtbar macht (Walgenbach et al., 2012), das in der bisherigen Forschung oft nur am Rande thematisiert wird. In diesem Zusammenhang richtet

sich das Interesse nicht ausschließlich auf Diskriminierung als objektivierbares Phänomen, sondern auf deren subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung im beruflichen Alltag.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich folgende Forschungsfrage, die den empirischen Teil dieser Arbeit leitet:

- ***Wie nehmen Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch in höher qualifizierten Branchen die Diskriminierung in der Sphäre der Arbeitswelt wahr?***

Ziel ist es, die Perspektiven jener Frauen sichtbar zu machen, die in Österreich aufgewachsen sind, Bildungsaufstieg erfahren haben und dennoch mit spezifischen Herausforderungen in höher qualifizierten Berufsfeldern konfrontiert sind. Darüber hinaus kann die Forschung Anregungen für weitere Studien im Kontext der Diskriminierung in der Sphäre der Arbeitswelt sowie in Hinblick auf die Erfahrungen von bestimmten Bevölkerungsgruppen liefern. Dies könnte zu einem breiteren Verständnis der Wechselwirkungen von Geschlecht, Religion und beruflichem Aufstieg beitragen.

Vor diesem Hintergrund rückt auch die soziologische Relevanz des Themas in den Fokus. Diskriminierung in höher qualifizierten Berufsfeldern stellt ein gesellschaftliches Phänomen dar, das auf den ersten Blick häufig mit dem Versprechen von Leistungsgerechtigkeit und Chancengleichheit kollidiert. Gerade dort, wo Bildung, Qualifikation und beruflicher Aufstieg als zentrale Kriterien sozialer Teilhabe gelten, stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen Zugehörigkeit tatsächlich möglich ist. Die Bildungs- und Berufsbiographien hochqualifizierter Frauen der zweiten Generation mit Kopftuch verorten sich in genau diesem Spannungsfeld. Aus soziologischer Perspektive ist dieses Feld deshalb von besonderem Interesse, weil sich hier Fragen nach sozialer Ungleichheit, Anerkennung und gesellschaftlicher Grenzziehung bündeln. Im Zusammenspiel von Geschlecht, Religion und zugeschriebener Herkunft zeigen sich unterschiedliche Erwartungen daran, was als normal, leistungsfähig oder passend gilt. Die soziologische Relevanz der Arbeit liegt darin, einen Bereich zu beleuchten, in dem formale Gleichstellung vorausgesetzt wird, tatsächliche Teilhabe jedoch von impliziten Erwartungen und institutionellen Bedingungen abhängt.

In diesem Zusammenhang ist auch die eigene Positionierung im Forschungsfeld zu berücksichtigen. Die Entscheidung für diesen spezifischen Fokus dieser Arbeit ist sowohl wissenschaftlich als auch biografisch begründet. Als Forscherin gehöre ich selbst zur zweiten Generation, teile jedoch nicht alle Merkmale der untersuchten Gruppe, da ich kein Kopftuch trage. Diese Position ermöglicht einerseits eine Innenperspektive auf soziale und institutionelle Erfahrungen, andererseits aber auch eine analytische Distanz. Meine Motivation für diese Forschung ergibt sich aus der Beobachtung des eigenen Umfelds, das sich trotz der akademischen Expertise Sorgen um die berufliche Entfaltung machen muss. Das persönliche Interesse liegt in der Notwendigkeit, die Perspektiven dieser Frauen einerseits zu verstehen und andererseits herauszufinden, wie gesellschaftliche Strukturen ihre berufliche Karriere beeinflussen.

Begriffserläuterungen

Da Sprache gesellschaftliche Machtverhältnisse nicht nur widerspiegelt, sondern auch mitgestaltet, ist ein bewusster Umgang mit Begriffen für diese Arbeit zentral. Im Folgenden werden daher die, in dieser Masterarbeit verwendeten Begrifflichkeiten, erläutert. Der Begriff *Bildungsaufsteigerinnen* wird in dieser Arbeit nicht gegendert, da die Untersuchung ausschließlich Frauen betrifft, die sich selbst auch als solche identifizieren. Für alle weiteren Personenbezeichnungen wird die Gender-Schreibweise mit Doppelpunkt (z. B. Schüler:innen, Migrant:innen) verwendet. Diese Form gilt als inklusiv und barrierearm, da sie von Vorleseprogrammen erkannt wird und somit auch für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen lesbar ist. Der Doppelpunkt bezieht alle Geschlechter mit ein. Damit soll geschlechtliche Vielfalt sichtbar gemacht und eine diskriminierungssensible Schreibweise gewährleistet werden. Unter Bildungsaufstieg wird das Erreichen eines höheren Bildungsabschlusses gegenüber der Elterngeneration verstanden (Yağdı, 2019). Zudem wird in dieser Arbeit der Begriff *höher qualifizierte Branchen* verwendet. Damit sind Berufsfelder gemeint, die in der Regel einen akademischen Abschluss oder eine formale Qualifikation erfordern, wie etwa in der Pädagogik, Medizin, im Sozialwesen oder im juristischen Bereich. Diese Tätigkeiten sind häufig mit gesellschaftlicher Verantwortung und sozialem Aufstieg verbunden.

Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Masterarbeit gliedert sich in mehrere thematisch aufeinander aufbauende Kapitel. Im ersten Kapitel werden zunächst Forschungsinteresse und Forschungsfrage dargestellt. Daran anschließend folgt in Kapitel zwei der aktuelle Forschungsstand. Im dritten Kapitel werden zentrale Thematiken wie Migration, Inklusion und Diskriminierung behandelt und es wird aufgezeigt, wie soziale Teilhabe und Ausschluss miteinander verwoben sind. Darüber hinaus werden verschiedene Formen von Diskriminierung sowie die Rolle von Stereotypen und medialen Darstellungen beleuchtet. Abschließend wird der antimuslimische Rassismus als spezifische Ausprägung sozialer Ungleichheit thematisiert. Das vierte Kapitel bildet den theoretischen Rahmen der Arbeit. Hier werden zentrale Theorien vorgestellt, die für die Analyse der empirischen Daten relevant sind. Im fünften Kapitel steht das methodische Vorgehen im Mittelpunkt. Hier wird beschrieben, wie die empirische Untersuchung von der Auswahl der Interviewteilnehmerinnen bis hin zur Auswertung der erhobenen Daten aufgebaut ist. Zusätzlich werden die Anwendung der dokumentarischen Methode, der Zugang zum Feld, der Ablauf der Interviews und die Methodenreflexion erläutert. Das sechste Kapitel präsentiert die Ergebnisse der Untersuchung. Im siebten Kapitel werden die Ergebnisse zusammengefasst und in Bezug auf die theoretischen Ansätze diskutiert. Abschließend fasst das achte Kapitel die zentralen Erkenntnisse zusammen. Es reflektiert die Erkenntnisse im Hinblick auf die Forschungsfrage und gibt einen Ausblick auf mögliche weiterführende Forschungsrichtungen.

2. Forschungsstand

Die Themen Migration und Bildungsaufstieg sind nach wie vor in vielen Teilen der Welt von Vorurteilen durchzogen. Die Notwendigkeit, sich mit dem Thema Bildungsaufsteigerinnen mit Kopftuch der zweiten Generation in der Sphäre der Arbeitswelt und daraus folgend mit Diskriminierung zu beschäftigen, rückt dabei immer mehr in den Vordergrund. Zahlreiche empirische Studien belegen die Hürden, mit denen Migrant:innen in verschiedenen Lebensbereichen zu kämpfen haben.

Eine wichtige Studie wurde in der Vorlesung *Rassismus in der Gegenwartsgesellschaft Problemstellungen, Konzepte und Empirie* vorgestellt, die die Aufmerksamkeit besonders auf sich zog. Die Forscherin Doris Weichselbaumer veröffentlichte im Jahr 2020 die Studie „multiple discrimination against female immigrants wearing headscarves“, die mittels eines Korrespondenztests die Diskriminierung türkischstämmiger Frauen mit und ohne Kopftuch auf dem deutschen Arbeitsmarkt untersuchte. Erwähnenswert ist, dass 1,9-5 % der deutschen Bevölkerung dem Islam angehören und der Anteil der Einwander:innen mit türkischen Wurzeln die Mehrheit repräsentiert. Im Rahmen dieser Forschung wurden Bewerbungen für drei fiktive weibliche Personen mit identischen Qualifikationen wöchentlich an Unternehmen und Online-Jobportale gesendet. Die Frauen unterscheiden sich nur am Namen und dem Tragen eines Kopftuchs. Der Erhebungszeitraum umfasste über ein Jahr und inkludierte die sechs größten Städte Deutschlands sowie zusätzlich die Stadt Dresden, um eine Stadt aus der ehemaligen DDR einzubeziehen. Weichselbaumer wählte drei konkrete Berufsbilder aus, und zwar: Sekretärin, Buchhalterin und Chefbuchhalterin, die alle zur Oberkategorie des Berufsfeldes Büroangestellt:innen zählen. Der Hintergedanke dabei war, dass laut Zensus 2011 (eine Datenbank für Deutschland), Frauen vor allem diesen Bereich der Unternehmensführung und -organisation abdecken. Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland diskriminiert werden, wobei Frauen mit Kopftuch besonders stark davon betroffen sind. Demzufolge kann festgestellt werden, dass diese Gruppe von Frauen aufgrund der mit ihrer Herkunft und Religion verbundenen Stigmata diskriminiert wird (Weichselbaumer, 2020). Trotz des Fokus auf den deutschen Arbeitsmarkt in dieser Studie ist es wichtig zu betonen, dass Ähnlichkeiten in Bezug auf Diskriminierung zwischen Österreich und Deutschland bestehen. Diese Parallelen lassen sich anhand der gewählten Studien aus Österreich zeigen.

Nach eingehender Betrachtung der Arbeiten von Doris Weichselbaumer ist auffällig, dass ihre Forschungsschwerpunkte sich mit dem behandelten Thema überschneiden. Besonders hervorzuheben ist der Artikel „*Just take it off, where’s the problem?*“ aus dem Jahr 2022 in der Zeitschrift *Ethnic and Racial Studies*. Dieser Beitrag verdeutlicht, wie Online-Kommentator:innen mithilfe neoliberaler Argumente den Ausschluss von muslimischen Frauen mit Kopftuch vom Arbeitsmarkt legitimieren. Für die Analyse wurden 600 Kommentare zu einem Artikel über Arbeitsmarktdiskriminierung gegenüber Frauen mit Kopftuch auf *Der Standard* herangezogen. Die Mehrheit der Forennutzer:innen war der Meinung, dass der Ausschluss vom Arbeitsmarkt keine Diskriminierung sei, sondern dass die Frauen selbst für ihre Situation verantwortlich seien. Argumente dafür waren, dass das Kopftuch am Arbeitsplatz inakzeptabel sei, einerseits als religiöses Symbol und andererseits als Verstoß gegen professionelle Erscheinungsnormen. Die neoliberalen Denkmuster spiegeln sich in dem Punkt wider, dass die Schwierigkeiten dieser Gruppe nicht als Diskriminierung seitens der Arbeitgeber:innen, sondern als selbstverschuldete Misserfolge im Arbeitsmarkt dargestellt werden. Laut Nutzer:innen sollen Arbeitgeber:innen die freie Entscheidung haben, welche politischen Ideologien zu extrem sind und ob Religiosität am Arbeitsplatz erlaubt ist. Weiters wurden in den Kommentaren islamfeindliche Stereotype diskutiert, die die Ausschlussdynamiken legitimierten, indem sie Frauen mit Kopftuch als ineffizient und unproduktiv darstellten. Die vorgeschlagenen Maßnahmen betonten die individuelle Verantwortung der Frauen, sich an den Markt anzupassen, indem sie das Kopftuch ablegen und staatliche Anreize und Abschreckungsmittel dafür geschaffen werden (Schuster & Weichselbaumer, 2021).

Die Feststellung, dass Diskriminierung in der österreichischen Gesellschaft als unbestreitbares Phänomen gilt, wurde auch durch Forschungen des Sozialforschungsinstituts SORA (Institute for Social Research and Consulting) im Auftrag der Arbeiterkammer Wien zwischen 2016 und 2018 verifiziert. Die Studie mit dem Titel „*Diskriminierungserfahrungen in Österreich*“ konzentrierte sich auf grundlegende Lebensbereiche wie Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem subjektiven Erleben von Diskriminierung, welches in den meisten Fällen nicht mit der rechtlichen Definition von Diskriminierung deckungsgleich ist. Mehr als 2,5 Millionen Menschen in Österreich gaben an, in den letzten drei Jahren von Ungleichbehandlung

betroffen gewesen zu sein, jedoch variieren Häufigkeit und Bereiche, in denen sie Diskriminierung erlebt haben. Sie sind sehr stark von individuellen Merkmalen abhängig. Eine Gruppe gibt an, häufiger von Diskriminierung betroffen zu sein, und zwar Frauen. Frauen geben mit 46 % an häufiger von Ungleichbehandlung betroffen zu sein als Männer. Bei Männern liegt die Zahl bei 40 %. Von allen Frauen erlebten 14 % Diskriminierung wegen ihres Geschlechts. Eine weitere interessante Gruppe sind Personen mit Migrationshintergrund oder einer muslimischen Religionszugehörigkeit, die doppelt so häufig von Ungleichbehandlung im Alltag betroffen sind. Die Ergebnisse der Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen verdeutlichten, dass 21 % der Teilnehmer:innen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsbereich gemacht haben (Schönherr et al., 2019). Diese hohe Zahl erfordert eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Herausforderungen dieser Problematik.

Im Verlauf der Literaturrecherche wurde ein Projektbericht mit dem Titel *„Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt“* entdeckt, der das Ausmaß der Diskriminierung bei Entlohnung und Rekrutierung untersucht. Die Forschung legt zudem einen Schwerpunkt auf das Lohngefälle zwischen Einheimischen und Migrant:innen. Zwei relevante Methoden werden für die Forschungsergebnisse angewendet und zwar Correspondence Testing, um Diskriminierung im Rekrutierungsverhalten österreichischer Unternehmen in bestimmten Berufsgruppen zu testen sowie Blinder Oaxaca-Dekomposition, um die Lohnunterschiede zwischen diesen Gruppen anhand von Mikrozensus-Daten und Arbeitsmarktdatenbanken zu untersuchen. Die Ergebnisse des Correspondence Testing zeigen, dass serbische, türkische, chinesische und nigerianische Bewerber:innen am österreichischen Arbeitsmarkt diskriminiert werden. Österreicher:innen erhalten mit 37 % die meisten Einladungen zu Bewerbungsgesprächen. Bei einem genaueren Blick auf die Ergebnisse wird deutlich, dass serbische und chinesische Bewerber:innen am besten abschneiden, jedoch im Vergleich zu Österreicher:innen mit immer noch fast 10 % darunterliegen. Türkische Migrant:innen folgen mit einer Erfolgsrate von 25,3 %. Am unteren Ende der Liste stehen Nigerianer:innen mit 18,7 %. Das bedeutet, jede fünfte Bewerbung, die sie abschicken, erhält eine positive Rückmeldung. Die Ergebnisse in Hinblick auf Lohnunterschiede sehen ähnlich aus. Besonders auffällig ist, dass Migrant:innen aus

sogenannten „traditionellen Herkunftsländern“ und Drittstaaten weniger verdienen als österreichische Staatsbürger:innen (Hofer et al., 2013).

Nicht nur empirische Forschungen, sondern auch theoretische Werke bilden grundlegende Bausteine für diese Arbeit. Im Buch „*Whistling Vivaldi: How Stereotypes Affect Us and What We Can Do*“ von Claude M. Steele werden gesellschaftliche Stereotypen und ihre Auswirkungen auf Individuen präzise erläutert (Steele, 2011). Die darin präsentierten Theorien bieten eine Möglichkeit zur Eingliederung in die vorliegende Arbeit. Ein weiteres bedeutendes Werk ist das „Handbuch Diskriminierung“, das eine umfassende Zusammenstellung der Forschung zum Thema Diskriminierung aus unterschiedlichen Disziplinen bietet. Es stellt somit eine wertvolle Ressource dar, die für diese Arbeit von großem Nutzen sein könnte (Scherr et al., 2017).

Neben Studien zur Arbeitsmarktdiskriminierung lohnt sich auch der Blick auf kulturwissenschaftliche Arbeiten, die zeigen, wie muslimische Frauen in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden. Eine zentrale Untersuchung in diesem Zusammenhang stellt „*The Headscarf as a Discursive Battlefield*“ von Gabriel Malli dar, der in seiner Analyse deutlich macht, dass das Kopftuch im deutschsprachigen Raum weit mehr als ein Kleidungsstück ist. Es wird zu einem Symbol, das unterschiedlichste Bedeutungen trägt und in den Medien häufig mit vereinfachenden Bildern verknüpft wird. Dadurch geraten die individuellen Lebensrealitäten der Trägerinnen sehr schnell aus dem Blick (Malli, 2021). Ein Aspekt, der auch für die vorliegende Masterarbeit relevant ist. In Kapitel 3.3.2 *Stereotype und mediale Darstellung* erfolgt eine detaillierte Auseinandersetzung mit diesen medialen Narrativen.

3. Begriffliche und konzeptuelle Grundlagen

Gesellschaftliche Ungleichheit, Teilhabe und Diskriminierung sind zentrale Kategorien, um soziale Positionierungen und Machtverhältnisse in modernen Migrationsgesellschaften zu verstehen. Obwohl in Österreich rechtliche Gleichstellung und Chancengleichheit verfassungsmäßig verankert sind, zeigen sich in der gesellschaftlichen Realität weiterhin deutliche Unterschiede in den Möglichkeiten sozialer Teilhabe. Diese Unterschiede werden insbesondere dort sichtbar, wo individuelle Bildungs- und Aufstiegserfolge auf gesellschaftliche Zuschreibungen und strukturelle Barrieren treffen. Für kopftuchtragende Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation offenbaren sich hier spezifische Spannungsfelder: Trotz akademischer Qualifikation und sozialem Aufstieg sehen sie sich oftmals mit institutionellen Hürden konfrontiert, die ihre Anerkennung und Teilhabe einschränken. Migration, Inklusion und Diskriminierung sind dabei keine isolierten Phänomene, sondern eng miteinander verbundene Prozesse, die sich gegenseitig bedingen und verstärken. Dieses Kapitel nähert sich dem Themenkomplex in mehreren Schritten: Zunächst werden zentrale migrationsbezogene Begriffe geklärt. Danach erfolgt eine historische Einordnung von Migration sowie eine Darstellung zentraler Migrationsursachen, bevor der Begriff *Migrationshintergrund* und die Differenzierung nach Generationen erläutert werden. Anschließend wird auf das Konzept der Inklusion eingegangen, das den Anspruch einer gleichberechtigten Partizipation aller Mitglieder der Gesellschaft betont. Darauf aufbauend folgt eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Formen von Diskriminierung, die soziale Ungleichheit aufrechterhalten. Abschließend wird der anti-muslimische Rassismus als spezifische und besonders wirkmächtige Form der Ausgrenzung analysiert, die im Kontext dieser Arbeit eine zentrale Rolle spielt.

3.1 Migration

Migration bildet nicht nur den Ausgangspunkt für Fragen zur Zugehörigkeit und Identität, sondern prägt auch strukturelle Prozesse von Inklusion und Exklusion. Migration und Inklusion zählen heute zu den zentralen Themen, die unsere Gesellschaft besonders stark beschäftigen. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die historische Entwicklung von Migration gegeben. Anschließend werden die Generationenbegriffe definiert und aktuelle Daten für Österreich dargestellt. Den Abschluss bildet die Tischmetapher von El-Mafaalani.

Neben der notwendigen Begriffserklärung soll dieses Kapitel mithilfe der Tischmetapher eine andere Perspektive auf die Themen Migration und Inklusion eröffnen.

Der Begriff *Migration* geht auf die lateinischen Begriffe *migrare* beziehungsweise *migratio* zurück und bezeichnet Formen von Wanderungsbewegungen (Strasser, 2009). Der deutsche Historiker und Migrationsforscher Jochen Oltmer definiert den Begriff *Migration* mit den Worten: „*Migration ist die auf einen längerfristigen Aufenthalt angelegte räumliche Verlagerung des Lebensmittelpunktes von Individuen, Familien, Gruppen oder auch ganzen Bevölkerungen.*“ (Oltmer, 2013, S. 1). Historisch betrachtet war Migration stets Teil gesellschaftlicher Normalität. Wie Oltmer betont, sind Wanderungsbewegungen keine Ausnahmeerscheinungen moderner Gesellschaften, sondern Ausdruck sozialer Dynamik und ökonomischer Transformationen. Mit der Globalisierung und der zunehmenden Mobilität von Arbeitskräften, Wissen und Kapital hat Migration in den letzten Jahrzehnten eine neue Qualität erhalten (Oltmer, 2012). Migrationsentscheidungen lassen sich nicht auf einen einzelnen Beweggrund zurückführen, sondern entstehen meist aus dem Zusammenwirken verschiedener Motive. Ökonomische, soziale, politische, religiöse sowie persönliche Faktoren greifen dabei in unterschiedlichen Gewichtungen ineinander und prägen sowohl Abwanderungs- als auch Zuwanderungsprozesse. Häufig gehen Erwartungen an eine Verbesserung der Lebenssituation im Aufnahmekontext mit einer Unzufriedenheit oder Enttäuschung über die Bedingungen in der Herkunftsgesellschaft einher (Oltmer, 2013). Sie verläuft heute in komplexen transnationalen Netzwerken und verbindet soziale Räume über nationale Grenzen hinweg (Pries, 2008). Dabei entstehen neue Formen von Zugehörigkeit, die weder ausschließlich an Herkunft noch an einen Aufenthaltsort gebunden sind.

Im deutschsprachigen Raum wird häufig der Begriff *Migrationshintergrund* verwendet, um Personen zu beschreiben, die selbst oder deren Eltern im Ausland geboren wurden. In der internationalen Statistik wird der Begriff *Migrationshintergrund* über objektive Merkmale definiert. Nach der UNECE umfasst die Bevölkerung mit Migrationshintergrund sowohl im Ausland geborene Personen als auch im Inland geborene Personen, bei denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Innerhalb dieser Gruppe wird zwischen der ersten Generation, die selbst Migrationserfahrungen aufweist, und der zweiten Generation unterschieden, die zwar im Aufnahmeland geboren ist, deren familiärer Hintergrund jedoch

durch Migration geprägt ist. Die Staatsangehörigkeit stellt dabei kein eigenständiges Definitionskriterium dar, sondern dient lediglich der weiteren Differenzierung (United Nations Economic Commission for Europe, 2020). Laut Statistik Austria lebten im Jahr 2024 rund 2,5 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich, was etwa 27,8 % der Gesamtbevölkerung entspricht. Davon zählen etwa 1,9 Millionen zur sogenannten ersten Generation, während etwa 630.000 Personen der zweiten Generation angehören (Statistik Austria, 2025). Wie Mecheril betont, ist der Begriff *Migrationshintergrund* jedoch keine neutrale Kategorie, sondern spiegelt gesellschaftliche Macht- und Differenzverhältnisse wider. Er dient weniger einer objektiven Beschreibung, sondern markiert soziale Zugehörigkeit und „Andersheit“ innerhalb einer national definierten Gesellschaft (Mecheril et al., 2010). Im wissenschaftlichen Diskurs weist Aladin El-Mafaalani kritisch auf die alltagspraktische Verwendung des Begriffs *Migrationshintergrund* hin. Er argumentiert, dass der Begriff oft gezielt eingesetzt wird und vor allem Personen bezeichnet, die aufgrund ihres Aussehens oder Namens als „fremd“ wahrgenommen werden, während er bei als mehrheitszugehörig geltenden Menschen mit vergleichbarer Migrationsgeschichte kaum Anwendung findet. Zudem handelt es sich nicht um einen identitätsstiftenden Begriff, sondern um eine von außen definierte Kategorie, die von vielen Betroffenen abgelehnt und als Form sozialer Ausgrenzung verstanden wird (El-Mafaalani, 2020).

Im Kontext von Migration spielt der Generationenbegriff eine bedeutende Rolle, da er unterschiedliche Lebenslagen, Erfahrungsräume und Identitätsbildungsprozesse sichtbar macht. Dabei wird zwischen der ersten, zweiten und in erweiterten Ansätzen der sogenannten „1,5. Generation“ unterschieden (Yağdı, 2019). Herzog-Punzenberger definiert die zweite Generation folgendermaßen:

„Unter ‚zweite Generation‘ im engeren Sinn wird [...] jene in eine soziologische Kategorie gefasste Gruppe verstanden, die die Nachkommen von EinwanderInnen meint, die entweder in Österreich geboren oder vor dem schulpflichtigen Alter eingereist sind.“
(Herzog-Punzenberger, 2003, S. 7, zitiert nach Yağdı, 2019, S. 9).

Diese Definition betont die frühe Sozialisation der zweiten Generation im Aufnahmeland und hebt hervor, dass ihre Lebensrealität stärker durch die gesellschaftlichen Strukturen des Ziellandes als durch jene des Herkunftslandes geprägt ist. Die zweite Generation umfasst

unterschiedliche biografische Verläufe. Herzog- Punzenberger weist darauf hin, dass sich innerhalb dieser Kategorie weitere Differenzierungen vornehmen lassen. Personen, die erst nach ihrer Geburt mit ihren Eltern nach Österreich kamen, werden als „Generation 1,5“ bezeichnet, während jene, die im Inland geboren wurden, zur klassischen zweiten Generation zählen (Herzog-Punzenberger, 2003, zitiert nach Yağdı, 2019). Eine ähnliche Begriffserklärung formuliert Hilde Weiss:

„Als zweite Generation werden generell die Nachkommen von EinwanderInnen bezeichnet; sie sind entweder bereits im Land geboren oder, meist im Zuge der Familienzusammenführung, nachgekommen. Sind die Kinder vor dem schulpflichtigen Alter eingewandert, dann werden sie, so wie die schon hier geborenen, zur zweiten Generation gezählt.“ (Weiss, 2007, S. 25, zitiert nach Yağdı, 2019, S. 10).

Die gesellschaftliche Positionierung von Migrant:innen ist wesentlich davon geprägt, welcher Generation sie angehören. Eine differenzierte Betrachtung der Migrationsgenerationen macht deutlich, wie sich gesellschaftliche Teilhabe, Anerkennung und soziale Positionierungen im Zeitverlauf verändern. Die erste Generation von Migrant:innen kam vor allem mit dem Ziel nach Österreich ihre Lebensbedingungen zu verbessern, häufig verbunden mit der Option einer späteren Rückkehr in das Herkunftsland. Sie galt lange Zeit als gesellschaftliche Randgruppe und stellte vergleichsweise geringe Ansprüche auf umfassende Zugehörigkeit oder Teilhabe. Mit der zweiten Generation verschiebt sich diese Positionierung deutlich. Sie ist überwiegend im Aufnahmeland sozialisiert, orientiert sich stärker an der gesellschaftlichen Mitte, strebt höhere Bildungsabschlüsse an und erhebt den Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Dennoch bleibt sie mit strukturellen Hürden konfrontiert (El-Mafaalani, 2020). Mit Blick auf die nächsten Generationen richtet sich die Hoffnung der ersten Generation auf ökonomischen und sozialen Aufstieg ihrer Kinder (Yağdı, 2019). In diesem Zusammenhang verweist der Soziologe Aladin El-Mafaalani darauf, dass zunehmende Integration paradoxerweise oft mit mehr gesellschaftlichem Konflikt einhergeht. Anhand seiner Tisch-Metapher verdeutlicht er, dass mit wachsender Teilhabe auch die Zahl der Interessen, Ansprüche und Aushandlungsprozesse zunimmt. Integration bedeute daher nicht Ruhe, sondern Aushandlung und genau darin liege gesellschaftliches Entwicklungspotenzial. Diese

Perspektive ermöglicht ein dynamisches Verständnis von Inklusion, das Spannungen nicht als Scheitern, sondern als Ausdruck demokratischer Teilhabe begreift. In der dritten Generation verschärfen sich diese Aushandlungsprozesse nochmals, da hier nicht nur Beteiligung, sondern auch Mitbestimmung über bestehende Strukturen, Regeln und gesellschaftliche Ordnungen eingefordert wird. Migration erweist sich somit als ein Motor sozialen Wandels, der Gesellschaften vielfältiger, unübersichtlicher und zugleich konflikthafter werden lässt (El-Mafaalani, 2020).

Für muslimische Migrant:innen und hier besonders für Frauen, die durch das Tragen eines Kopftuchs sichtbar als religiös identifiziert werden, bedeutet Migration daher mehr als geografische Bewegung. Sie ist ein Prozess sozialer Verortung in einer Gesellschaft, die Zugehörigkeit häufig entlang kultureller und religiöser Linien verhandelt. Die Frage, inwieweit Migrant:innen nicht nur anwesend, sondern auch eingeschlossen sind, führt direkt zum Konzept der Inklusion, das im folgenden Abschnitt behandelt wird.

3.2 Inklusion

Aufbauend auf den zuvor dargestellten migrationsbezogenen Dynamiken richtet sich der Blick nun auf das Konzept der Inklusion. Es stellt die normative Idee einer Gesellschaft dar, in der alle Menschen unabhängig von Herkunft, Religion oder Geschlecht gleichberechtigt teilhaben können. Dabei wird kritisch beleuchtet, inwiefern institutionelle Strukturen und gesellschaftliche Diskurse diese Ansprüche tatsächlich einlösen oder bestehende Ungleichheiten fortführen.

Der Begriff *Inklusion* ist in den letzten Jahren zu einem festen Bestandteil gesellschaftlicher und bildungspolitischer Debatten geworden. Besonders seit der Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention wird er mit hohen Erwartungen verbunden: Inklusion soll eine Gesellschaft ermöglichen, in der alle Menschen gleichermaßen teilhaben können, unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen oder sozialen Zuschreibungen. Dabei wird der Begriff häufig sehr offen verwendet und unterschiedlich interpretiert. Markus Dederich beschreibt Inklusion deshalb als einen „unscharfen Passepartout-Begriff“, der je nach Kontext andere Bedeutungen annehmen kann. Seine breite Anschlussfähigkeit macht ihn einerseits attraktiv, führt andererseits aber auch dazu, dass er häufig unpräzise oder

normativ überhöht verwendet wird. Historisch betrachtet entwickelte sich die Idee der Inklusion aus den Integrationsbewegungen der 1970er- Jahre, zunächst im Bereich der Sonderpädagogik. Erst später wurde sie zu einem umfassenden gesellschaftlichen Prinzip, das sich auf alle Formen von Differenz bezieht. In der Literatur wird betont, dass Inklusion nicht als bloße Erweiterung bestehender Strukturen verstanden werden kann, sondern als Ansatz, der grundlegende Veränderungen verlangt (Dederich, 2020). Gottfried Biewer beschreibt inklusive Pädagogik als Theorien:

*„die Etikettierungen und Klassifizierungen ablehnen, ihren Ausgang von den Rechten vulnerabler und marginalisierter Menschen nehmen, für deren Partizipation in allen Lebensbereichen plädieren und auf eine strukturelle Veränderung der regulären Institutionen zielen, um der Verschiedenheit der Voraussetzungen und Bedürfnisse aller Nutzer*innen gerecht zu werden.“* (Biewer, 2017, S. 204).

Damit löst sich Inklusion von der Vorstellung, dass sich Einzelne an ein bestehendes System anpassen müssen. Stattdessen richtet sich der Blick auf die Strukturen selbst, die so gestaltet werden sollen, dass sie allen gerecht werden. Inklusion bedeutet also nicht, dass Menschen mit bestimmten Merkmalen „eingeschlossen“ werden, sondern dass gesellschaftliche Systeme sich öffnen und verändern, damit niemand ausgeschlossen wird. In diesem Verständnis ist Inklusion immer ein Prozess, kein abgeschlossener Zustand. Sie erfordert, Barrieren zu erkennen und abzubauen sowohl im physischen als auch im sozialen Sinn. Es geht um Lernprozesse, die sich auf allen Ebenen vollziehen: in Institutionen, in der Gesellschaft und im Denken jedes Einzelnen. Dederich hebt hervor, dass Inklusion vor allem dort Bedeutung bekommt, wo Menschen aus unterschiedlichen Gründen von Teilhabe ausgeschlossen sind. Sie zielt darauf, solche Ausschlüsse sichtbar zu machen und die Bedingungen für gleichberechtigte Partizipation zu schaffen. Dabei bleibt Inklusion jedoch nicht frei von Spannungen. Bildungseinrichtungen, die Inklusion fördern sollen, sind selbst Teil gesellschaftlicher Strukturen, in denen Ungleichheit produziert wird. Leistungsnormen, Bewertungen oder institutionelle Routinen können neue Formen des Ausschlusses schaffen, auch dann, wenn sie auf den ersten Blick neutral erscheinen. Dederich beschreibt Inklusion daher als ein Feld, das von Widersprüchen geprägt ist. Einerseits gilt sie als moralisch richtig

und notwendig, andererseits zeigt sich ihre Umsetzung in der Praxis schwierig (Dederich, 2020).

Im Bildungssystem wird diese Ambivalenz besonders sichtbar. Inklusion bedeutet in diesem Zusammenhang weit mehr als nur den bloßen Zugang zum Unterricht oder formale Gleichberechtigung. Sie umfasst ebenso die soziale, kulturelle und sprachliche Anerkennung aller Lernenden. In pluralen Gesellschaften wie Österreich ist das Bildungssystem ein zentraler Ort, an dem Zugehörigkeit entweder gestärkt oder infrage gestellt wird. Für viele junge Menschen mit Migrationsgeschichte beginnt der gesellschaftliche Aushandlungsprozess ihrer Position daher bereits während ihrer schulischen Laufbahn (Dederich, 2020). Kübra Gümüşay beschreibt Schulen als Orte, an denen junge Menschen Pluralität nicht nur abstrakt vermittelt bekommen, sondern als konkrete, oft widersprüchliche Realität erleben. Auch wenn Bildungseinrichtungen nicht frei von Rassismus seien, böten sie dennoch die Möglichkeit, gesellschaftliche Hürden sichtbar zu machen, etwa jene, die einer Vorstellung von neutralem, gleichwertigem Individuum entgegenstehen. In dieser Ambivalenz zeigen sich Schulen sowohl als potenzielle Räume der Ausgrenzung als auch der Anerkennung (Gümüşay, 2021). Für kopftuchtragende Schülerinnen kann dies bedeuten, dass ihre religiöse Identität früh als Abweichung von der vermeintlichen „Normalität“ gelesen wird. Die Erfahrung, ständig zwischen gesellschaftlichen Erwartungen, familiären Hintergründen und schulischer Anpassungslogik zu navigieren, prägt nicht nur ihre Bildungsbiografie, sondern wirkt oft weit über den Schulkontext hinaus nach, etwa in der beruflichen Integration und in der Selbstwahrnehmung als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft (El-Mafaalani, 2023). Damit verweist das Bildungssystem auf eine zentrale Ambivalenz in modernen Gesellschaften: Einerseits bietet es individuelle Aufstiegschancen und symbolische Anerkennung, andererseits fungiert es als Ort subtiler oder institutionalisierter Exklusionsmechanismen (Scherr, 2024a; Walgenbach, 2024). Diese Dynamiken stehen in engem Zusammenhang mit den Erfahrungen struktureller und institutioneller Diskriminierung, die im folgenden Kapitel vertieft behandelt werden.

Für Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch ist der Zusammenhang zwischen formaler Gleichberechtigung und tatsächlicher Teilhabe zentral. Trotz hoher

Qualifikationen erfahren sie in Bildungseinrichtungen und auf dem Arbeitsmarkt strukturelle Barrieren, subtile Diskriminierung und soziale Unsichtbarkeit. Dederichs Hinweis, dass Inklusion auch als „politisches Projekt der Gerechtigkeit“ verstanden werden muss, wird hier besonders deutlich: Inklusion darf nicht auf den Zugang zu Institutionen reduziert werden, sondern muss die Frage nach der tatsächlichen Teilhabe und Anerkennung in den Blick nehmen. Inklusion bedeutet somit nicht nur, anwesend zu sein, sondern dazuzugehören. Zugleich verweist Dederich auf die Gefahr einer instrumentellen Vereinnahmung des Inklusionsbegriffs durch neoliberale Diskurse. Wenn Inklusion primär als Strategie zur Effizienzsteigerung verstanden wird, etwa um „alle Potenziale“ einer Bevölkerung für den Arbeitsmarkt zu aktivieren, verliert sie ihren emanzipatorischen Kern. Eine solche instrumentelle Perspektive verschiebt den Fokus von Gerechtigkeit hin zu Verwertbarkeit und droht, die strukturellen Ursachen von Exklusion zu verdecken (Dederich, 2020). Gerade im Bildungsbereich zeigt sich diese Ambivalenz: Einerseits gilt Inklusion als universelles Bildungsziel, andererseits werden durch Selektionsmechanismen und Leistungsnormen weiterhin Ausschlüsse produziert (El-Mafaalani, 2023; Gomolla & Radtke, 2009). Dederich fordert daher eine reflexive Inklusion, die sich ihrer eigenen Macht- und Ausschlussmechanismen bewusst ist. Eine solche Perspektive erkennt, dass auch inklusive Institutionen Differenz konstruieren und reproduzieren können, beispielsweise, wenn sie bestimmte Formen von Sprache, Verhalten oder Erscheinung als „normal“ definieren (Dederich, 2020). Für die in dieser Arbeit untersuchte Gruppe kopftuchtragender Bildungsaufsteigerinnen bedeutet dies, dass ihre Teilhabe nicht allein von Bildungsabschlüssen abhängt, sondern auch von der gesellschaftlichen Anerkennung ihrer Identität und Sichtbarkeit.

Inklusion bedeutet somit nicht allein die formale Zugehörigkeit zu gesellschaftlichen Institutionen, sondern auch das tatsächliche Erleben von Anerkennung, Partizipation und Zugehörigkeit. In einer von Migration geprägten Gesellschaft stellt sich die Frage, wie inklusiv Bereiche wie Bildung, Arbeitsmarkt und öffentliche Diskussionen tatsächlich sind und welche stillen Formen des Ausschlusses es weiterhin gibt.

3.3 Diskriminierung

Während Inklusion den Anspruch gesellschaftlicher Teilhabe formuliert, verweist Diskriminierung auf die Grenzen dieser Teilhabe. Auf dem Papier existieren gleiche Rechte für alle, jedoch zeigt sich im Alltag immer wieder, dass nicht alle Menschen in gleicher Weise Zugang zu Chancen, Ressourcen und Anerkennung erhalten. Besonders deutlich wird dies bei Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch. Sie erfüllen die Erwartungen der Mehrheitsgesellschaft, sie sind hier geboren oder aufgewachsen, gut ausgebildet und verfügen über die sprachlichen, sozialen und kulturellen Kompetenzen, die für beruflichen Erfolg notwendig sind. Dennoch erleben sie, dass Anerkennung, Zugehörigkeit und berufliche Chancen nicht allein von Leistung abhängen. In diesem Abschnitt wird untersucht, welche Formen von Diskriminierung im Kontext der vorliegenden Arbeit relevant sind und welche Auswirkungen sie auf die Betroffenen haben. Im Mittelpunkt dieses Kapitels stehen kopftuchtragende Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation. Trotz ihres Bildungserfolgs gelingt ihnen der Eintritt in höher qualifizierte Branchen oftmals nicht im selben Maße wie ihren gleich qualifizierten Kolleg:innen.

Um die Frage zu beantworten, warum diese Form der Ungleichheit trotz formaler Gleichberechtigung fortbesteht, ist es notwendig, den Begriff *Diskriminierung* genauer zu betrachten. Der Begriff *Diskriminierung* wird in unterschiedlichen Disziplinen und Kontexten verschieden gefasst. Im alltäglichen Sprachgebrauch wird Diskriminierung meist mit abwertenden Äußerungen oder benachteiligendem Verhalten verbunden, das auf Vorurteilen und negativen Gefühlen basiert. Die soziologische Forschung geht davon aus, dass Diskriminierung nicht allein aus individuellen Vorurteilen entsteht. Vielmehr ist sie in gesellschaftliche Strukturen eingebettet, die festlegen, wer als zugehörig gilt und wem weniger Chancen gegeben werden. Diskriminierung zeigt sich daher nicht nur in persönlichen Begegnungen, sondern auch in organisationalen Abläufen sowie in gesellschaftlichen Vorstellungen darüber, welche Gruppen als „normal“ und welche als „anders“ gelten. Diese Muster haben eine lange Geschichte. Frühere Formen der Ungleichbehandlung wirken bis in die Gegenwart hinein und stabilisieren soziale Differenzen weiterhin (Scherr, 2024b).

Diese strukturellen Mechanismen lassen sich mithilfe der Intersektionalität präziser beschreiben. Der Ansatz zeigt, dass Diskriminierung selten eindimensional wirkt. Für kopftuchtragende Frauen wirkt sie an mehreren Schnittstellen gleichzeitig, als Frauen, als Angehörige der zweiten Generation, als Musliminnen und als sichtbar religiöse Subjekte. Das Kopftuch verstärkt diese Verschränkungen, weil es nach außen sichtbar ist und symbolisch aufgeladen wird. Dadurch entsteht eine Form der Mehrfachdiskriminierung, die weder auf Herkunft noch auf Geschlecht oder Religion allein zurückgeführt werden kann, sondern an ihrem Zusammenspiel entsteht (Marten & Walgenbach, 2024). Im Kapitel *Theoretische Verortung* wird daher auch auf die Intersektionalitätstheorie näher eingegangen. Auch rassismustheoretische Perspektiven erweitern den Blick auf Diskriminierung. Statt Rassismus nur als Einstellung oder als individuelles Fehlverhalten zu verstehen, betonen neuere Ansätze seine strukturelle Dimension. Rassismus ist tief in gesellschaftlichen Institutionen und Diskursen verankert und wirkt auch dann, wenn Einzelpersonen keine bewussten feindlichen Absichten haben. Dadurch wird Rassismus zu einem grundlegenden Ordnungsprinzip moderner Gesellschaften, das Chancenverteilungen, Zugehörigkeitszuschreibungen und Teilhabemöglichkeiten prägt (Gomolla, 2024). Um diese Prozesse zu unterscheiden, werden verschiedene Formen von Diskriminierung benannt, die im folgenden Unterkapitel näher beschrieben werden. Diskriminierung zeigt sich empirisch sowohl in objektiven Ungleichheiten als auch in subjektiven Erfahrungen der Betroffenen. Empirische Studien belegen tatsächliche Ungleichbehandlungen, etwa geringere Beschäftigungsquoten oder niedrigere Einkommen bestimmter Gruppen. Subjektiv wahrgenommene Diskriminierung dagegen zeigt, wie Benachteiligung erlebt und gedeutet wird. Menschen spüren, wann sie anders behandelt werden, wann ihnen vertraut wird oder wann sie sich erklären müssen. Beide Dimensionen ergänzen sich: Objektive Daten machen strukturelle Ungleichheit sichtbar, subjektive Erfahrungen zeigen ihre sozialen Folgen. Subjektive Erfahrungsberichte verweisen auf wiederkehrende Muster: das Gefühl, sich permanent rechtfertigen zu müssen, Misstrauen im Berufsalltag oder die Reduktion auf religiöse Identität trotz professioneller Leistung (El-Mafaalani et al., 2024). Gerade diese subjektiven Wahrnehmungen stehen im Zentrum dieser Arbeit, da sie Einblicke darüber geben, wie die befragten Frauen Diskriminierung in der Sphäre der Arbeitswelt erleben und deuten. Diese subjektiven Wahrnehmungen sind nicht nur Ausdruck individueller Empfindungen, sondern Teil gesellschaftlicher Realität. Sie beeinflussen

Selbstwahrnehmung, berufliche Motivation und Vertrauen in Institutionen. Gleichzeitig wirken sie rückkoppelnd auf strukturelle Prozesse. Wer Diskriminierung erwartet oder erlebt, zieht sich häufiger aus bestimmten Bereichen zurück, wodurch Ungleichheit erneut reproduziert wird (Steele, 2011). Auch Medien spielen eine zentrale Rolle. Sie spiegeln gesellschaftliche Debatten wider und prägen sie aktiv mit. Im Unterkapitel *Stereotype und verzerrte Darstellung in den Medien* wird diese Thematik genauer untersucht.

3.3.1 Formen der Diskriminierung

Zur begrifflichen Differenzierung wird zwischen direkter, indirekter, institutioneller und struktureller Diskriminierung unterschieden.

- **Direkte Diskriminierung** liegt dann vor, wenn eine Person aufgrund eines bestimmten Merkmals bewusst benachteiligt wird. Im Kontext von Arbeitsmarkt und Bildung betrifft dies beispielsweise Bewerberinnen, die aufgrund ihres Kopftuchs nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen oder trotz gleicher Qualifikation abgelehnt werden. Die Benachteiligung ist hier eindeutig auf ein sichtbares Merkmal, und zwar der religiösen Zugehörigkeit, zurückzuführen. Solche Formen der Diskriminierung sind meist leicht erkennbar, aber schwer nachzuweisen, da sie häufig informell und subtil stattfinden (Zick, 2024).
- **Indirekte Diskriminierung** ist weniger offensichtlich, aber nicht weniger wirksam. Sie entsteht, wenn scheinbar neutrale Regeln, Vorschriften oder Praktiken bestimmte Gruppen benachteiligen. Ein Kopftuchverbot an Schulen oder in bestimmten Berufen ist ein typisches Beispiel: Es wird offiziell mit Neutralität oder Gleichbehandlung begründet, trifft aber faktisch vor allem muslimische Frauen. Damit werden gesellschaftliche Normen als objektiv dargestellt, obwohl sie spezifische Lebensrealitäten ausschließen. Solche Regelungen wirken normalisierend und signalisieren, welche Formen von Identität im öffentlichen Raum akzeptabel sind (Bielefeldt, 2010; Zick, 2024).
- **Institutionelle Diskriminierung** bezieht sich auf Benachteiligungen, die innerhalb von Organisationen oder Institutionen systematisch entstehen, etwa in

Bildungseinrichtungen, Behörden oder Unternehmen. Sie sind nicht das Ergebnis individueller Intentionen, sondern Folge organisationaler Routinen, die auf bestimmten Normalitätsvorstellungen basieren. Im Schulsystem zeigt sich institutionelle Diskriminierung beispielsweise darin, dass Kinder mit Migrationshintergrund seltener Gymnasialempfehlungen erhalten, selbst wenn ihre Leistungen vergleichbar sind. Für Bildungsaufsteigerinnen bedeutet das, dass strukturelle Hürden oft schon früh in der Bildungskarriere angelegt sind und diese ihre Chancen auf akademischen Erfolg mindern. Auch im universitären Kontext bestehen implizite Erwartungen an das Auftreten, die Sprache oder die „Passung“ zu akademischen Milieus – Faktoren, die subtil ausschließen können (Gomolla, 2024).

- **Strukturelle Diskriminierung** bezeichnet die tief in gesellschaftliche Institutionen und Machtverhältnisse eingeschriebenen Ungleichheiten. Sie wirkt unabhängig von individuellen Absichten, indem sie historische und ökonomische Bedingungen reproduziert, die bestimmte Gruppen systematisch benachteiligen. Auf dem Arbeitsmarkt äußert sich strukturelle Diskriminierung, wie Doris Weichselbaumer in ihrer Studie *„multiple discrimination against female immigrants wearing headscarves“* zeigte darin, dass Bewerberinnen mit nicht-deutsch klingenden Namen oder sichtbarer religiöser Zugehörigkeit geringere Chancen auf eine Anstellung haben, auch wenn sie die gleiche Qualifikation aufweisen. Solche Muster entstehen aus gesellschaftlichen Machtasymmetrien, die sich über lange Zeiträume verfestigt haben und die Zugehörigkeit zur Mehrheitsgesellschaft an kulturelle und visuelle Normen koppeln (Gomolla, 2024).

Diese unterschiedlichen Formen der Diskriminierung sind eng miteinander verbunden. Direkte Diskriminierung kann institutionell gestützt werden, während strukturelle Benachteiligung den Rahmen bildet, in dem institutionelle und individuelle Diskriminierung wirksam werden (Scherr, 2024b). Das Kopftuchbeispiel zeigt, wie sich diese Ebenen überschneiden: Eine Lehrerin mit Kopftuch kann einerseits von einer individuellen Vorgesetzten benachteiligt werden (direkte Diskriminierung), gleichzeitig aber auch durch gesetzliche Regelungen ausgeschlossen sein (indirekte Diskriminierung), innerhalb eines Bildungssystems, das Neutralität nach westlich-säkularer Norm definiert (institutionelle

Diskriminierung), eingebettet in eine Gesellschaft, in der religiöse Minderheiten historisch marginalisiert sind (strukturelle Diskriminierung).

3.3.2 Stereotype und verzerrte Darstellung in den Medien

Wie bereits im Forschungsstand angedeutet, stellt die mediale Repräsentation kopftuchtragender Musliminnen eine eigenständige Form struktureller Diskriminierung dar. Besonders eindrücklich analysiert dies Gabriel Malli in seiner 2021 erschienenen kulturwissenschaftlichen Studie *„The Headscarf as a Discursive Battlefield“*. Darin untersucht er, wie das Kopftuch im deutschsprachigen Raum vor allem in Österreich und Deutschland nicht als bloßes Kleidungsstück, sondern als symbolisch aufgeladenes Element gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse verstanden wird. Malli beschreibt das Kopftuch als ein „schwebendes Signifikat“, ein Bedeutungsbehälter, der mit widersprüchlichen und teils ideologisch überformten Inhalten belegt ist. In seiner Diskursanalyse identifiziert Malli zwei dominante mediale Narrative: Zum einen erscheint das Kopftuch als Zeichen weiblicher Unterdrückung. Trägerinnen werden häufig als unfrei, bevormundet oder durch familiären Zwang gesteuert dargestellt, insbesondere in politischen, liberal-säkularen und populärfeministischen Kontexten. Aussagen wie jene der ehemaligen österreichischen Integrationsministerin Susanne Raab verdeutlichen diese Perspektive, indem sie die Auffassung vertritt, dass Mädchen das Kopftuch nicht aus eigener Entscheidung tragen würden. Zum anderen wird das Kopftuch als kulturelles und politisches Bedrohungssymbol inszeniert. Es dient in Debatten über Integration, Sicherheit und „Leitkultur“ als Indikator für eine vermeintliche Islamisierung des Westens. In dieser Sichtweise ist die Trägerin nicht mehr Opfer, sondern Trägerin einer Gefahr, eine symbolische Bedrohung gesellschaftlicher Ordnung. Öffentliche Figuren wie Thilo Sarrazin oder Alice Schwarzer stehen für dieses Narrativ. Beide Deutungsmuster, so Malli, führen zur Entpersonalisierung der betroffenen Frauen. Muslimische Kopftuchträgerinnen werden nicht als individuelle Subjekte mit differenzierten Lebenswegen wahrgenommen, sondern als Projektionsfläche für kollektive Ängste, Machtfragen und Identitätspolitik. Diese stereotype Darstellung betrifft insbesondere jene Frauen, die der zweiten Generation angehören und einen Bildungsaufstieg durchlaufen haben. Trotz formaler Integration, etwa durch Studienabschlüsse oder Berufstätigkeit, wird ihre Zugehörigkeit zur Mehrheitsgesellschaft durch das Kopftuch infrage gestellt. Sichtbare Religiosität überlagert Qualifikation und

Habitus. Malli verweist außerdem auf unterrepräsentierte Gegenstimmen im öffentlichen Diskurs. Muslimische Frauen wie Kübra Gümüşay, Merve Kayikci oder Khola Maryam Hübsch beschreiben das Kopftuch nicht als Zeichen von Unterdrückung, sondern als Ausdruck religiöser Selbstbestimmung, spiritueller Verbundenheit oder bewussten Widerstands gegen westliche Schönheitsnormen. Solche Perspektiven finden in den dominanten medialen Erzählungen jedoch kaum Gehör (Malli, 2021).

Die Studie verdeutlicht, dass mediale Diskurse nicht nur gesellschaftliche Einstellungen widerspiegeln, sondern aktiv zur Reproduktion diskriminierender Strukturen beitragen. Für Bildungsaufsteigerinnen mit Kopftuch bedeutet das: Sie sehen sich nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch in der öffentlichen Wahrnehmung mit systematischer Unsichtbarmachung, Vereinfachung oder Stigmatisierung konfrontiert, mit direkten Auswirkungen auf Teilhabe, Selbstwahrnehmung und soziale Anerkennung. Wie stark solche Mechanismen wirken, zeigt exemplarisch eine Untersuchung des ARD-Politmagazins Monitor. Dieses verdeutlicht, in welchem Ausmaß mediale Diskurse durch migrations- und religionsbezogene Themen geprägt sind. So zeigte die Analyse sämtlicher Polit-Talkshowsendungen der ARD und des ZDF im Jahr 2016, dass mehr als die Hälfte der insgesamt 141 ausgestrahlten Sendungen Fragen im Kontext von Flucht, Flüchtlingspolitik, Islam, Gewalt, Terrorismus sowie (Rechts-)Populismus thematisierten. Diese thematische Konzentration macht deutlich, dass mediale Sichtbarkeit für bestimmte Gruppen in erster Linie über problem- und konflikthafte Zuschreibungen hergestellt wird. Die starke mediale Fokussierung auf Flucht, Islam und (Rechts-)Populismus trägt dazu bei, dass bestimmte Gruppen primär im Kontext von Konflikt, Bedrohung und Abweichung sichtbar werden (Gümüşay, 2021). Dadurch wird weniger die Vielschichtigkeit individueller Lebensrealitäten betont, sondern vielmehr eine einseitige, problematisierende Erzählung reproduziert. Genau an diesem Punkt setzt auch die Kritik von Kübra Gümüşay an, die die grundsätzliche Frage stellt: *„Wie kann es gelingen, einen Menschen im Menschen zu sehen, wenn er medial stets über eine Geschichte – eine entmenschlichende, stark verzerrte, stereotypisierende, negative Geschichte – zu unserer Wahrnehmung gelangt?“* (Gümüşay, 2021, S. 153).

3.4 Anti-muslimischer Rassismus

Eine spezifische Form sozialer Ausgrenzung stellt der anti-muslimische Rassismus dar. In diesem Unterkapitel wird zunächst der Begriff „antimuslimischer Rassismus“ definiert. Anschließend wird er von älteren Konzepten wie Islamfeindlichkeit und Islamophobie abgegrenzt. Anhand dieser begrifflichen Klärung lässt sich nachvollziehen, weshalb sich der rassismustheoretische Ansatz in der aktuellen Forschung durchgesetzt hat. Zum Schluss werden empirische Befunde der Dokumentations- und Beratungsstelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus präsentiert. Sie zeigen, wie die aktuellen Daten in Bezug auf antimuslimischen Rassismus in Österreich aussehen und welche Entwicklungen sich in den jüngsten Jahresberichten abzeichnen.

Antimuslimischer Rassismus richtet sich gegen Menschen, die als Muslim:innen gelten oder von anderen als solche wahrgenommen werden. Er zeigt sich in vielen Formen des Ausschlusses, etwa wenn Betroffene bevormundet, herabgesetzt oder unter Generalverdacht gestellt werden. Dabei werden ihnen kulturelle, religiöse oder ethnische Merkmale zugeschrieben, die sie als „anders“ oder „bedrohlich“ erscheinen lassen. Entscheidend ist, dass antimuslimischer Rassismus nicht nur in individuellen Einstellungen verankert ist. Hingegen wirkt er als gesellschaftliche Wissensordnung, die in öffentlichen Debatten, institutionellen Abläufen und alltäglichen Praktiken festlegt, was als normal, zugehörig oder legitim gilt und was nicht. Indem Religion, Kultur und Herkunft miteinander verknüpft werden, entstehen Hierarchien, die bestehende Machtverhältnisse stabilisieren. Dadurch werden Muslim:innen in die Rolle eines „konstitutiven Außen“ gedrängt. Sie sind zwar Teil der Gesellschaft, werden jedoch andauernd symbolisch als das Andere markiert, wodurch die Grenzen gesellschaftlicher Zugehörigkeit neu gezogen und bestätigt werden. In der gegenwärtigen Forschung wird der Begriff *antimuslimischer Rassismus* gegenüber älteren Bezeichnungen wie *Islamfeindlichkeit* oder *Islamophobie* bevorzugt, da er die strukturelle Dimension von Diskriminierung stärker betont. Begriffe wie *Islamophobie* reduzieren das Phänomen auf individuelle Emotionen oder Ängste, während *Islamfeindlichkeit* primär eine Haltung gegenüber der Religion bezeichnet. Hingegen beschreibt *antimuslimischer Rassismus* ein gesellschaftlich wirksames Wissenssystem, das Zugehörigkeit und Ausschluss reguliert, indem Muslim:innen zu einem sogenannten „konstitutiven Außen“ gemacht werden. Dieses „konstitutive Außen“ dient der

Mehrheitsgesellschaft als symbolisches Gegenbild, über das sie ihre eigene Identität als modern, aufgeklärt und zivilisiert definiert (Attia et al., 2021).

Wie stark antimuslimischer Rassismus im Alltag verankert ist, zeigte sich auch daran, dass immer mehr Betroffene über Anfeindungen berichten. Um diesen Erfahrungen Raum zu geben und sie sichtbar zu machen, wurde die Dokumentations- und Beratungsstelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus gegründet. Die Dokumentations- und Beratungsstelle Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus wurde am 10. Dezember 2014, dem Internationalen Tag der Menschenrechte, ins Leben gerufen. Anlass für die Gründung war das vermehrte Auftreten islamfeindlicher Übergriffe, die sowohl aus dem direkten Umfeld als auch durch Medienberichte bekannt wurden. Ziel war es, erstmals Vorfälle islamfeindlicher Gewalt in Österreich systematisch zu erfassen. Die Dokustelle erfasst islamfeindliche Übergriffe auf Betroffene, überwacht diese systematisch und bietet eine erste Beratung sowie Unterstützung an. Sie steht Betroffenen zur Seite und verweist, wenn nötig, an weiterführende Stellen wie den Klagsverband oder die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Seit 2015 veröffentlicht die Dokustelle jährlich den Antimuslimischen Rassismus Report, der auf den Fallzahlen des jeweils vorangegangenen Jahres basiert. Der Report umfasst Meldungen von betroffenen Personen oder Zeug:innen sowie Vorfälle, die durch Online – Monitoring identifiziert wurden. Durch die Veröffentlichung von Fallzahlen, Analysen und Beiträgen von Expert:innen trägt der Bericht dazu bei, antimuslimischen Rassismus und Islamfeindlichkeit in Österreich stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken (Dokustelle Österreich, 2025).

„10 Jahre Dokustelle Österreich bedeutet 10 Jahre Widerstand gegen gewaltvolle Unterdrückungsmechanismen, die sich individuell, institutionell, strukturell auf Österreichs Muslim:innen und Personen, die muslimisch gelesen werden, auswirken. Es bedeutet über 10 Jahre hinweg lange gewachsene Gewaltmuster zu durchbrechen, die kontinuierlich (re)produziert werden, um einem hegemonialen Selbstzweck zu dienen.“ (Dokustelle Österreich, 2025, S. 10).

Diese Worte verdeutlichen, dass Diskriminierung gegenüber Muslim:innen in Österreich nicht nur in Einzelfällen geschieht, sondern Teil eines größeren, strukturell verankerten

Systems ist. Die Arbeit der Dokustelle zeigt seit zehn Jahren auf, wie sich gesellschaftliche Vorurteile und Machtmechanismen in alltägliche Diskriminierungspraxen übersetzen, ob im Bildungsbereich, am Arbeitsmarkt oder im öffentlichen Raum. Auch das folgende Diagramm verdeutlicht diesen Zusammenhang. Es zeigt die Entwicklung der dokumentierten Diskriminierungsfälle zwischen 2015 und 2024 und macht sichtbar, dass Diskriminierung kein punktuell, sondern ein dauerhaftes gesellschaftliches Phänomen ist (Dokustelle Österreich, 2025).

Das Kopftuch (Hijab) steht seit Jahren im Zentrum gesellschaftlicher und politischer Debatten, vor allem dann, wenn es von muslimischen Frauen getragen wird. Es wird dabei nicht nur als religiöses Symbol wahrgenommen, sondern zunehmend auch als Projektionsfläche für Fragen der Integration, Emanzipation und Zugehörigkeit. In der öffentlichen Wahrnehmung wird das Kopftuch häufig nicht als Ausdruck individueller Religiosität interpretiert, sondern als Zeichen kollektiver Andersartigkeit. Dadurch wird es zu einem sichtbaren Marker sozialer Differenz, an dem sich gesellschaftliche Aushandlungsprozesse über Zugehörigkeit, Identität und Machtverhältnisse verdichten. Im Kontext dieser Diskurse ist ein Blick auf die dokumentierten Diskriminierungsfälle besonders aufschlussreich (Dokustelle Österreich, 2025).

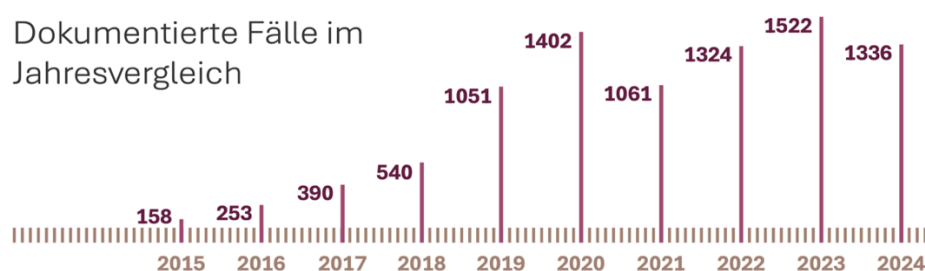


Abbildung 1: Dokumentierte Fälle im Jahresvergleich (Dokustelle Österreich, 2025, S. 12)

Das Diagramm zeigt, dass die Zahl der registrierten Fälle zwischen 2015 und 2024 stark angestiegen ist, von 158 Fällen im Jahr 2014 auf über 1.500 Fälle im Jahr 2023. Diese

Entwicklung verdeutlicht nicht nur eine Zunahme diskriminierender Vorfälle, sondern auch eine gewachsene gesellschaftliche Sensibilisierung und verbesserte Erfassungspraxis (Dokustelle Österreich, 2025). Auffällig ist, dass der deutliche Anstieg ab 2019 zeitlich mit gesetzlichen Maßnahmen und politischen Debatten rund um religiöse Symbole zusammenfällt. So erlaubte der Europäische Gerichtshof im März 2017 Arbeitgeber:innen, das Tragen sichtbarer politischer, religiöser oder weltanschaulicher Symbole, darunter auch das Kopftuch am Arbeitsplatz, zu untersagen (Gerichtshof der Europäischen Union, 2017). Im selben Jahr trat in Österreich das sogenannte „Anti-Gesichtsverhüllungsgesetz“ in Kraft, das das Tragen von Burka, Niqab und Bushiya untersagt (Bundesgesetz über das Verbot der Verhüllung des Gesichts in der Öffentlichkeit (Anti-Gesichtsverhüllungsgesetz - AGesVG, 2017). Diese gesetzlichen Regelungen, ergänzt durch das 2019 beschlossene Kopftuchverbot an Volksschulen, haben den gesellschaftlichen Diskurs weiter polarisiert und das Kopftuch zu einem Symbol kultureller und politischer Auseinandersetzungen gemacht. In öffentlichen und medialen Diskursen wird das Kopftuch dadurch häufig zu einem Symbol des „Fremden“ stilisiert, das weniger als religiöses Kleidungsstück denn als Ausdruck mangelnder Integration interpretiert wird. Diese symbolische Aufladung führt zu einer Verstärkung von Vorurteilen und gesellschaftlicher Distanz, was sich wiederum in der steigenden Zahl dokumentierter Diskriminierungsfälle widerspiegeln kann. Gleichzeitig rückt der jährlich begangene World Hijab Day das selbstbestimmte Tragen des Kopftuchs in den Fokus und schafft ein Gegennarrativ, das auf Vielfalt, Selbstbestimmung und Anerkennung basiert (World Hijab Day, o. J.).

Die dargestellten Entwicklungen zeigen, dass Diskriminierung gegenüber kopftuchtragenden Musliminnen nicht isoliert betrachtet werden kann, sondern eng mit gesellschaftlichen Diskursen, medialen Repräsentationen und politischen Maßnahmen verknüpft ist. Um diese Dynamiken besser zu verstehen, bietet ein weiterer Blick auf die Art und Verteilung der dokumentierten Fälle wichtige Erkenntnisse über spezifische Formen und Kontexte der Diskriminierung. Das folgende Diagramm zeigt, welche Tathandlungen dabei am häufigsten dokumentiert wurden und in welchen Ausdrucksformen sich Diskriminierung manifestiert.

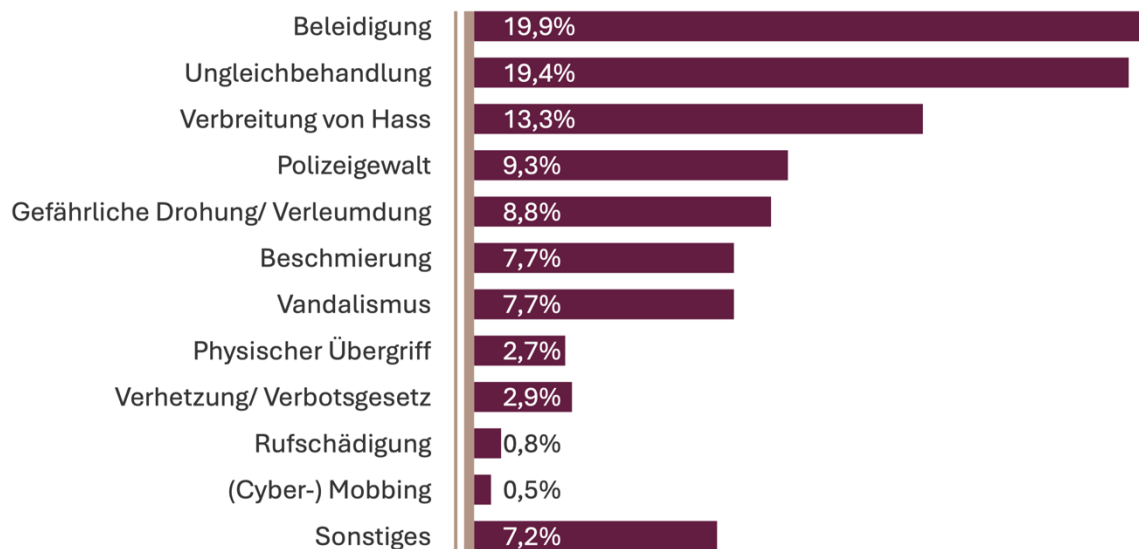


Abbildung 2: Tathandlungen 2024 (Dokustelle Österreich, 2025, S. 14)

Das Balkendiagramm aus dem Antimuslimischen Rassismus Report 2024 zeigt die unterschiedlichen Tathandlungen, die im Zusammenhang mit antimuslimischen Übergriffen in Österreich gemeldet wurden. Die Daten geben Aufschluss über die häufigsten Formen von Diskriminierung und Gewalt, denen Muslim:innen ausgesetzt sind. Am häufigsten wurden Beleidigungen mit 19,9 % genannt, dicht gefolgt von Ungleichbehandlung mit 19,4 %. An dritter Stelle steht die Verbreitung von Hass mit 13,3 %. Diese drei Kategorien bilden zusammen bereits mehr als die Hälfte der dokumentierten Vorfälle und verdeutlichen, dass vor allem verbale und strukturelle Diskriminierungsformen dominieren. Im mittleren Häufigkeitsbereich finden sich Polizeigewalt (9,3 %), gefährliche Drohung bzw. Verleumdung (8,8 %) sowie Beschmierung und Vandalismus (jeweils 7,7 %). Diese Vorfälle zeigen, dass neben sprachlicher und institutioneller Diskriminierung auch konkrete feindselige Handlungen im öffentlichen Raum eine Rolle spielen. Deutlich seltener, aber dennoch relevant, sind physische Übergriffe (2,7 %), Verstöße im Sinne von Hetze oder Verbotstatbeständen (2,9 %) sowie Rufschädigung (0,8 %) und (Cyber-)Mobbing (0,5 %). Der Anteil dieser direkten Angriffe ist vergleichsweise gering, verdeutlicht aber, dass Diskriminierung auch in Form massiver persönlicher Angriffe vorkommt. Unter Sonstiges (7,2 %) wurden weitere Handlungen erfasst, die nicht in die genannten Kategorien fallen. Dazu zählen unter anderem auch Schilderungen von Frauen, die ihr Kopftuch aufgrund wiederholter Erfahrungen mit Rassismus abgenommen haben.

Wie bereits in den Vorjahren belegt die Auswertung der Kategorie Gender der Täter:innen, dass ein erheblicher Teil der Übergriffe (64 %) von Personen ausgeht, die sich als männlich identifizieren. Frauen stellen mit 34,9 % einen deutlich geringeren Anteil, während 1,1 % der Fälle unter nicht-binär erfasst wurden. Aufseiten der Betroffenen zeigt sich ein gegensätzliches Bild: Hier geben 76,8 % an, weiblich zu sein, während 23,2 % männlich sind. Dieses Muster ist in allen bisherigen Erhebungsjahren der Dokustelle Österreich erkennbar und ein Hinweis darauf, dass antimuslimischer Rassismus insbesondere Menschen betrifft, die an mehreren Diskriminierungsachsen gleichzeitig benachteiligt werden (Dokustelle Österreich, 2025).

4. Theoretische Verortung

Das vorliegende Theoriekapitel zielt darauf ab, eine theoretische Grundlage zu schaffen, die ein Verständnis für die komplexen Zusammenhänge des untersuchten Forschungsbereichs ermöglicht. Dazu werden bedeutende theoretische Ansätze und Konzepte erläutert. Im ersten Abschnitt dieses Kapitels wird die Auswahl der drei zentralen Theorien für diese Arbeit: Intersektionalitätstheorie, Stigmatisierungstheorie und Soziale Identitätstheorie begründet. Anschließend werden diese Theorien ausführlich geschildert. Wobei die Intersektionalitätstheorie den zentralen theoretischen Referenzrahmen dieser Arbeit darstellt. Der Grund hierfür ist, dass sie eine mehrdimensionale Analyse von Ungleichheits- und Diskriminierungsverhältnissen ermöglicht. Die Stigmatisierungs- und Identitätstheorie werden ergänzend herangezogen, um spezifische Aspekte der empirischen Befunde differenziert zu beleuchten.

4.1 Intersektionalitätstheorie

Die Intersektionalitätstheorie bietet eine nützliche Sichtweise, um das komplexe Zusammenspiel zwischen Geschlecht, Ethnizität und Religion zu begreifen. Außerdem können durch diese Betrachtung die Dynamiken der Diskriminierung präziser untersucht werden. Weiters stellt die Analyse von Stigmatisierung und Diskriminierung eine bedeutende Grundlage dar, um zu erforschen, inwiefern das Tragen eines Kopftuchs in hochqualifizierten Branchen zu sozialer Stigmatisierung führen kann und welche Folgen dies für die individuellen Erfahrungen hat. Dadurch können die spezifischen Formen der Diskriminierung mit denen Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch konfrontiert sind, identifiziert werden. Darüber hinaus können auch mögliche Auswirkungen auf Karrierechancen und psychisches Wohlbefinden betrachtet werden. Mittels der sozialen Identitätstheorie können die individuellen und kollektiven Aspekte der Identität der Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation untersucht werden. Hinzu kann herausgefunden werden, inwieweit diese Identitäten ihre Diskriminierungswahrnehmung beeinflussen. Durch die Analyse der Mechanismen der Gruppenzugehörigkeit, des sozialen Vergleichs und der Selbstkategorisierung kann ein besseres Verständnis für die Reaktionen und Bewältigungsstrategien der Einzelnen gewonnen werden.

Das Konzept der Intersektionalität ist in dieser Arbeit ein wesentlicher Teil des theoretischen Rahmens. Bereits in Kapitel 3.3 *Diskriminierung* wurde die Relevanz der Intersektionalität in der Diskriminierungsforschung skizziert. Die historischen Ursprünge der Intersektionalitätsdebatte reichen weit in die Vergangenheit zurück. Zunächst waren es die Erfahrungen schwarzer Frauen, die im Feminismus westlicher weißer Mittelschichtsfrauen keine Entsprechung fanden. Die Rede von Unterdrückung allein aufgrund des Geschlechts musste vor dem Hintergrund rassistischer Ausgrenzung zwangsläufig unzureichend sein. In den 1970er Jahren kritisierten schwarze Feministinnen in den USA das begrenzte Verständnis von globaler Solidarität ihrer weißen Kolleginnen. Das berühmte „*Ain't I A Woman?*“, das von der schwarzen Sklavin Sojourner Truth im 19. Jahrhundert ausgesprochen wurde, benennt ein zentrales Element und Problem der Intersektionalitätsdebatte: Welche Personen gehören aufgrund welcher Merkmale zu unterdrückten sozialen Gruppen? Bereits in den 1970er Jahren entstand die Forderung nach einer erweiterten Analyse, die zunächst „Rasse“, Klasse und Geschlecht berücksichtigte, als Folge der Erkenntnis, dass verschiedene Formen der Ungleichheit miteinander verbunden sind. Dabei wurde deutlich, dass Frauen nicht nur wegen ihres Geschlechts, sondern auch wegen rassistisch gekennzeichnete „Andersartigkeit“ und ihrer Zugehörigkeit zur Klasse unterdrückt werden (Winker & Degele, 2009).

Die Intersektionalitätstheorie wurde erstmals Ende der 1980er Jahre von der Rechts- und Sozialwissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw entwickelt. Ihre Arbeiten über die Erfahrungen schwarzer Frauen in den Vereinigten Staaten prägten den Begriff (Crenshaw, 1998). In ihrer Analyse von fünf juristischen Fällen untersuchte sie Diskriminierungspraktiken von Unternehmen, bei denen schwarze Frauen gleichzeitig aufgrund ihres Geschlechts und ihrer „Rasse“ diskriminiert wurden (Winker & Degele, 2009). Crenshaw nutzt dafür das Bild einer Verkehrskreuzung, um die Aufmerksamkeit auf ihre Intersektionalitätstheorie zu lenken. Jede Fahrspur steht für eine unterschiedliche soziale Gruppe, und Fahrzeuge verschiedener Klassen fahren zu unterschiedlichen Zeiten über die Kreuzung hinweg. Unfälle, bei denen immer mehr als eine Kategorie inbegriffen ist, treten an diesem Schnittpunkt der Kategorien auf. Damit macht Crenshaw deutlich, dass die Ablehnung einer schwarzen Frau für eine höhere Position nicht allein entlang einer einzelnen Diskriminierungsdimension erklärbar ist, sondern aus dem Zusammenwirken rassistischer und sexistischer Zuschreibungen

hervorgeht. Diese Theorie hebt hervor, dass unterschiedliche Arten von Diskriminierung und Unterdrückung, wie zum Beispiel Rassismus, Sexismus und Klassismus, miteinander in Verbindung stehen und sich auch gegenseitig beeinflussen lassen. Crenshaw betont die Bedeutung dieser Unterteilungen, um ein umfassenderes Verständnis von Unterdrückung und Ungleichheit zu erlangen (Adusei-Poku, 2012). Das Bild der Verkehrskreuzung wird jedoch von einigen Wissenschaftler:innen, darunter auch die feministische Bildungsforscherin Katharina Walgenbach, kritisch betrachtet (Gasser, 2020). Bevor auf ihre Kritik näher eingegangen wird, ist es relevant, das Verständnis von Intersektionalität nach Walgenbach zu skizzieren. Sie versteht darunter Folgendes:

»Unter Intersektionalität wird (...) verstanden, dass soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität, Nation oder Klasse nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden können, sondern in ihren ›Verwobenheiten‹ oder ›Überkreuzungen‹ (intersections) analysiert werden müssen. Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer Wechselwirkungen« (Walgenbach 2012, S. 81).

Demnach können laut Walgenbach Crenshaws theoretische Beiträge in den deutschsprachigen Genderstudien nicht allein auf die Metapher der Straßenkreuzung beschränkt werden. Stattdessen stellt sie drei Bedeutungsebenen des Konzepts der Intersektionalität dar. Die Intersektionalität in der ersten Ebene bezieht sich darauf, wie verschiedene Kategorien der Differenz und Machtstrukturen miteinander verflochten sind, wie beispielsweise „Rasse“/Geschlecht und Rassismus/Sexismus. In der nächsten Ebene beschreibt die Intersektionalität die Stellung von schwarzen Frauen innerhalb sich überschneidender Systeme der Unterdrückung. Die dritte und letzte Ebene der Intersektionalität dient als politisches Konzept für Identität. Sie hebt die Vielfalt von Identitäten hervor und beschränkt sich nicht auf eine bestimmte Kategorie (Gasser, 2020).

Darüber hinaus wird dieser Begriff auf seine Unvollkommenheit diskutiert. Es gibt Debatten darüber, ob der Ausdruck Intersektionalität die passenden Assoziationen auslöst. Manche

Forscher:innen behaupten, die Metapher der Kreuzung konzentriere sich zu sehr auf die besondere Zusammensetzung von Gruppen und berücksichtige die gesellschaftlichen Bedingungen nicht ausreichend. Sie argumentieren, dass diese Metapher darauf hindeutet, dass es verschiedene Dimensionen der Ungleichheit gibt, die sich nur zeitweise treffen, überlagern und intensivieren können. Deshalb wird empfohlen, statt Intersektionalität den Ausdruck Interdependenz zu benutzen, um die gegenseitigen und nicht nur einseitigen Abhängigkeiten hervorzuheben. Winker und Degele argumentieren, dass Intersektionalität tendenziell den Fokus auf spezifische Schnittmengen oder isolierte Stränge legt, anstatt die Verbindungen zwischen Ungleichheiten oder Marginalisierungen hervorzuheben (Winker & Degele, 2009).

Es gibt zwei verschiedene Perspektiven auf den Begriff Intersektionalität: politisch, wo er als analytischer Schwerpunkt für verschiedene Formen von Diskriminierung und Benachteiligung dient und wissenschaftlich, wo Intersektionalität als theoretisch fundierte Analyseperspektive verstanden wird, die gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse mit individuellen Erfahrungen in Verbindung setzt (Adusei-Poku, 2012). Alle Ansätze, wie Walgenbach betont, haben eine gemeinsame Eigenschaft: Sie legen die Macht-, Herrschafts- und Normierungsverhältnisse offen, die zur Reproduktion sozialer Strukturen, Praktiken und Identitäten beitragen. Dennoch bemängeln Kritiker:innen wie Winker und Degele, dass intersektionellen Ansätzen Konzepte fehlen, die die Interaktionen zwischen den Kategorien angemessen berücksichtigen. Vor allem bemängeln sie die Ebenen, auf denen die intersektionalen Analysen stattfinden. Daher empfehlen sie in ihrem Werk „*Intersektionalität*“ eine intersektionale Mehrebenenanalyse (Gasser, 2020). Die intersektionale Mehrebenenanalyse geht davon aus, dass soziale Ungleichheiten nicht isoliert entstehen, sondern aus dem Zusammenspiel verschiedener Differenzkategorien und gesellschaftlichen Ebenen hervorgehen. Diskriminierung und Machtverhältnisse werden dabei nicht einer einzelnen Ursache zugeschrieben, sondern als Ergebnis struktureller Bedingungen, symbolischer Deutungen und individueller Selbstpositionierungen verstanden. Charakteristisch für diesen Ansatz ist ein fortlaufendes, vergleichendes Vorgehen, bei dem Erkenntnisse immer wieder zwischen den einzelnen Ebenen in Beziehung gesetzt werden. Dadurch lassen sich soziale Praxen in ihrer Komplexität erfassen, ohne sie auf eine einzige Analyseebene zu verkürzen. Die gleichzeitige Betrachtung von Struktur-, Repräsentations-

und Identitätsebene ermöglicht es, sowohl stabilisierende Mechanismen sozialer Ungleichheit als auch Handlungsspielräume und Formen des Widerstands sichtbar zu machen. Diese Art der Analyse eröffnet einen differenzierten theoretischen Zugang zu sozialen Ungleichheitsverhältnissen (Winker & Degele, 2009).

Weiters gibt es Unterschiede in den Debatten über Gender und Empowerment in den USA und in Europa. In den Vereinigten Staaten wird häufig ein starker politischer Hintergrund hervorgehoben, der die Forderung nach Stärkung der Befugnisse diskriminierter Frauen hervorhebt. In Europa hingegen liegt der Fokus eher auf der Dezentrierung und Dekonstruktion des Geschlechts und anderen binären Gegensätzen der Moderne. In den Vereinigten Staaten wird die Kombination aus „Rasse“, Klasse und Geschlecht als entscheidend angesehen, während in Europa intensiv über die Auswahl dieser Kategorien diskutiert wird. Der Begriff *race* wird aufgrund der deutschen Geschichte häufig durch Ethnizität ersetzt, da dieser keine Grundlage für eine fortschrittliche Identitätspolitik darstellt. Dies trägt dazu bei, kulturelle Unterschiede sowie verschiedene religiöse Überzeugungen und Traditionen unterschiedlicher Herkunft besser zu beschreiben (Winker & Degele, 2009).

In Bezug auf die Differenzkategorien besteht kein einheitlicher Konsens darüber, welche Kategorien in die Analyse einbezogen werden sollten (Winker & Degele, 2009). Vor diesem Hintergrund wird in dieser Arbeit über die klassischen Ungleichheitskategorien hinausgegangen und die Wechselwirkung zwischen den Kategorien Geschlecht, Ethnizität und Religion erforscht. Diese Kategorien lassen sich auf das Forschungsinteresse und den untersuchten Gegenstand zurückführen.

4.2 Stigmatisierungstheorie

Erving Goffmans Stigmatisierungstheorie stellt eine zusätzliche bedeutende Theorie im Kontext der Diskriminierung dar. In seinem Werk *„Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity“* setzt sich Goffman mit dem Thema Stigma auseinander (Waldschmidt & Karim, 2022). Er war Pionier in der Einführung dieses Begriffs in die soziologische Fachwelt (Steidle, 2013). Deshalb untersuchte er zu Beginn seines Werkes auch die Bedeutung des Begriffs *Stigma*, welcher verschiedene Bedeutungen besitzt (Steidle, 2013; Waldschmidt &

Karim, 2022). Erstens bedeutet er in der gehobenen Sprache ein „charakteristisches Merkmal“ oder „Kennzeichen“. Zweitens bezieht er sich im religiösen Kontext auf das „Wundmal Christi“ oder „Wundmal eines Stigmatisierten“. Drittens hat er eine historische Bedeutung als „Brandmal, das Sklaven im Altertum bei schweren Vergehen aufgebrannt wurde“. Der Begriff *Stigma* hat seine Wurzeln im Lateinischen „stigma“, das seinerseits vom griechischen Wort „stigma (στίγμα)“ abgeleitet ist und sich vom Verb „stízein (στίζειν)“ induziert, was „stechen, punkten, tätowieren oder brandmarken“ bedeutet (Waldschmidt & Karim, 2022).

Im Gegensatz zur alten Definition von Stigma geht es heutzutage weniger um physische Zeichen, sondern mehr um den Aspekt der sogenannten „Unehre“. Goffman liefert eine klare soziologische Definition, um verschiedene Arten von Stigmatisierung zu erfassen, einschließlich derer, die im alten Griechenland gemeint waren (Waldschmidt & Karim, 2022).

„Ein Individuum, das leicht in gewöhnlichen sozialen Verkehr hätte aufgenommen werden können, besitzt ein Merkmal, das sich der Aufmerksamkeit aufdrängen und bewirken kann, dass wir uns bei der Begegnung mit diesem Individuum von ihm abwenden, wodurch der Anspruch, den seine anderen Eigenschaften an uns stellen, gebrochen wird. Es hat ein Stigma, das heißt, es ist in unerwünschter Weise anders, als wir es antizipiert hatten.“ (Goffman 1967, S. 13, zitiert nach Sidler 1989, S. 85)

Aus dieser Definition leiten sich drei wichtige Typen von Stigmata ab:

1. Abscheulichkeiten des Körpers: physische Verformungen oder physische Eigenschaften, die sich von den gesellschaftlichen Normen unterscheiden
2. Individuelle Charakterfehler: psychische Verwirrung wie Aufenthalt im Gefängnis, Suchtprobleme und auch sexuelle Ausrichtungsfragen
3. Phylogenetische Stigmata: Eigenschaften wie „Rasse“, Staatsangehörigkeit oder Religion, die auf der Abstammung oder Herkunft einer Person beruhen (Glock, 2011).

Wolfgang Bisler bietet eine weitere bedeutende Definition des Begriffs *Stigma* im Lexikon der Soziologie an:

„Merkmal, durch das eine Person sich von den für die Personenkategorie, der sie angehört, geltenden Standards physischer, psychischer und/oder sozialer Normalität (d. h. von ihrem sozialen Typus) negativ unterscheidet, das sie in ihrer sozialen Identität gefährdet und das sie somit von vollständiger sozialer Akzeptierung ausschließt. In unserer Gesellschaft wirken etwa Merkmale wie ‚blind‘, ‚unehelich‘, ‚vorbestraft‘ als S[tigma]“. (Klimke et al., 2020, S. 754).

Zudem existiert auch eine Vielfalt an Synonymen für den Terminus Stigma. Laut Goffman unterscheidet sich ein Stigma nicht von einem Stereotyp, sondern ist eher ein daraus resultierendes Phänomen. Er erklärt es als einen besonderen Zusammenhang zwischen einer Eigenschaft und einem Stereotyp. Dabei wird die Handlung der Stereotypisierung als wesentlich für die Gesellschaft betrachtet. Es umfasst die Festlegung bzw. Profilierung normativer Erwartungen hinsichtlich des Verhaltens und Charakters von Personen, die sich zwangsläufig und fortlaufend bei der Begegnung mit Fremden abspielen. Ein Vorurteil oder „Globalurteil“ hingegen wird aus soziologischer Sicht als ein bereits festgelegtes, vorgefasstes Urteil über Personen, Gruppen, Sachverhalte usw. definiert, das nur schwer durch neue Erfahrungen oder Informationen veränderbar ist. Oftmals bezieht sich dies darauf, dass fremde Gruppen oder gesellschaftliche Minderheiten, deren Mitglieder positive oder negative Eigenschaften haben, mit starken und oft emotional aufgeladenen Bewertungen konfrontiert sind. In der Regel kommt es bei negativen und abwertenden Vorurteilen öfter vor als bei positiven und wertschätzenden Vorurteilen. Oftmals beruhen Vorurteile auf unvollständigen oder fehlerhaften Informationen und haben zum Ziel, die soziale Verbundenheit einer Gruppe zu fördern, häufig durch die Schaffung von „Sündenböcken“. Ein weiteres Synonym ist die Etikettierung oder auch Labeling Approach. Goffmann betrachtet soziale Abweichung als Folge komplexer Prozesse, die dazu führen, dass eine Person vorübergehend als „abweichend“ eingestuft wird. Der Einfluss gesellschaftlicher Institutionen und Zuschreibungen, die eng mit Machtstrukturen verbunden sind, kennzeichnet Personen, die sich von gesellschaftlichen Normen abgrenzen. Dadurch nehmen diese Personen, die individuell gekennzeichnet sind, das ihnen zugewiesene Etikett in ihr Selbstbild auf. Der Labeling-Ansatz zielt darauf ab, ätiologische Erklärungen für abweichendes Verhalten abzulehnen. Abweichung wird hier als das Resultat der Anwendung von Regeln und Sanktionen auf den Täter betrachtet, anstatt die Ursprünge

einzelnen zu untersuchen. Diskriminierung oder auch Benachteiligung ist ein weiterer ähnlicher Begriff. Diskriminierung bedeutet aus sozialpsychologischer Sicht eine Ungleichbehandlung von Individuen oder Gruppen. Das letzte Synonym Devianz bezieht sich auf Verhaltensweisen, die nicht den allgemeinen Normen und Werten entsprechen, sowie auf Verhalten, das von anderen als abweichend etikettiert wird. Dieses abweichende Verhalten wird oft mit gesellschaftlichen Sanktionen belegt, die darauf abzielen, das Verhalten zu bestrafen, zu korrigieren oder zu verändern (Waldschmidt & Karim, 2022).

Die „Stigma-Umkehr“, die von „sozialen Randgruppen“ als Strategie verwendet wird, um „bestimmte gesellschaftliche Institutionen für ihre entrechtete Lage“ verantwortlich zu machen, ist ein weiteres wichtiges Konzept in der soziologischen Debatte. Dabei werden negative Zuschreibungen nicht übernommen, sondern als Ausdruck gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse zurückgewiesen. Statt diese als individuelles Defizit zu verstehen, interpretieren Betroffene diskriminierende Zuschreibungen als strukturelles Problem. Das Konzept des „Stigmamanagements“, das stigmatisierten Personen die Möglichkeit gibt, „Selbstachtung zu wahren und die Anerkennung anderer zu erlangen“, ist ebenfalls relevant. Laut Lerita Coleman-Brown wirkt sich Stigma auf soziale Beziehungen dreifach aus: Ihr Zweck ist es, Stereotypen auf kognitiver Ebene zu vermitteln, auf Verhaltensebene soziale Kontrolle auszuüben und auf affektiver Ebene Angst auszulösen (Waldschmidt & Karim, 2022).

Stigmata, die sichtbare Zeichen der Stigmatisierung sind, manifestieren sich zunächst in direkten physischen Zeichen als Mängel oder Verlust organischer Vollkommenheit. In gesellschaftlicher Hinsicht deuten sie jedoch darauf hin, dass die Person als gesellschaftlich benachteiligt, besiegt, unterworfen und unterdrückt gilt. Stigmatisierung – die daraus resultierende Diskreditierung der Person, die den Mangel trägt – ist sein Hauptmerkmal. Nach dieser Theorie können Menschen aufgrund ihrer religiösen oder ethnischen Eigenschaften stigmatisiert werden, was diesen in verschiedenen sozialen Bereichen Nachteile verursacht (Steidle, 2013).

4.3 Soziale Identitätstheorie

Henri Tajfel und John C. Turner entwickelten die Soziale Identitätstheorie (Pröglhöf, 2000). Tajfel definierte den Begriff *soziale Identität* mit folgenden Worten:

„Der Teil des Selbstkonzepts eines Individuums, der sich aus dem Wissen um seine Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe (oder Gruppen) zusammen mit dem Wert oder der emotionalen Bedeutung, die dieser Zugehörigkeit beigemessen wird, ergibt“
(Tajfel, 1978, S. 63).

Er meint damit, dass ein Teil unseres Selbstbildes davon bestimmt wird, zu welchen sozialen Gruppen wir uns zugehörig fühlen. Dazu können etwa religiöse, ethnische oder kulturelle Bezüge zählen. Es geht nicht nur um die bloße Zugehörigkeit, sondern auch darum, wie wichtig uns diese Zugehörigkeit ist und welche emotionale Bedeutung sie für uns hat. So wirkt sich eine Gruppenzugehörigkeit besonders stark auf das Selbstbild aus, wenn sie mit positiven Emotionen wie Stolz oder einem starken Zugehörigkeitsgefühl verbunden ist. Hat sie hingegen nur geringe persönliche Bedeutung, prägt sie die eigene Identität entsprechend weniger. Die Theorie besagt, dass unsere soziale Identität nicht nur davon abhängt, wer wir objektiv sind, sondern auch davon, wie wir diese Zugehörigkeit empfinden und bewerten.

In den frühen 1970er-Jahren führte Tajfel, um die minimalen Bedingungen für die Bildung von Gruppen und die Bevorzugung einer bestimmten Gruppe zu untersuchen, Experimente an der Universität Bristol durch. Die Teilnehmer:innen wurden in zwei Gruppen eingeteilt, basierend auf ihrer angeblichen Vorliebe für die Maler "Klee" oder "Kandinsky". Obwohl es keine direkte Interaktion zwischen den Gruppen gab, bevorzugten die Teilnehmer:innen bei der Verteilung von Ressourcen Personen ihrer eigenen Gruppe gegenüber Mitgliedern der anderen Gruppe. Daraus resultiert, dass in einer Minimalgruppe die Zugehörigkeit auf einem willkürlichen Kriterium basiert. Die Mitglieder der Gruppe sind anonym, und es gibt keine Interaktion innerhalb oder zwischen den Gruppen im klassischen Minimalgruppenparadigma. Als Ergebnis existieren Minimalgruppen rein kognitiv, das heißt, sie bestehen nur in den Köpfen der Gruppenmitglieder. Folglich sind Minimalgruppen außerhalb des direkten Versuchskontextes sozial bedeutungslos. Sie haben weder eine Vergangenheit noch eine Zukunft (Scheepers & Ellemers, 2023).

Die Soziale Identitätstheorie wird von vier Hauptelementen geprägt. Das erste Element ist die soziale Kategorisierung, in der Individuen sich selbst und andere im Kontext ihrer Umwelt

als Teil einer oder mehrerer Gruppen betrachten. Die soziale Identität ist das zweite Element, das sich aus der Summe aller sozialen Identifikationen ergibt, die ein Individuum für sich selbst trifft. Dieser Vorgang wird durch den Vergleich der eigenen Eigenschaften mit denen der Gruppe hervorgerufen. Ein weiterer Bestandteil dieser Theorie ist der soziale Vergleich. Er zielt darauf ab, Differenzen zwischen der In- und der Outgroup zu schaffen oder aufrechtzuerhalten. Es ist möglich, Unterschiede innerhalb von Gruppen als legitim oder illegitim, stabil oder instabil zu betrachten. Die Soziale Identitätstheorie postuliert, dass soziale Konkurrenz entsteht, wenn es möglich ist, gemeinsame Wertdimensionen zu vergleichen und wenn Differenzen als instabil oder illegitim empfunden werden. Es wird die soziale Identität als ein Prozess der dynamischen Veränderung angesehen. „Unsichere“ soziale Identitäten werden geschaffen, wenn es möglich erscheint, die aktuelle Situation zu verändern. Auf diese Weise haben Personen die Möglichkeit, ihre Gruppe zu verlassen, um sich einer anderen Gruppe zuzuwenden, wo ihre soziale Identität besser entwickelt ist. Es wird häufig angestrebt, eine positive soziale Identität zu erlangen, indem die Outgroup abgewertet und diskriminiert wird. Möglichkeiten zur Verringerung der Diskriminierung sind die Lockerung einer strengen Kategorisierung unter Ingroup und Outgroup durch überlappende Kategorisierung sowie die Individualisierung der Outgroup, um die wahrgenommene Gleichförmigkeit zu verringern. Diese Ansätze zur Lösung verringern die praktische Bedeutung des sozialen Vergleichs der sozialen Identität. Es gibt natürlich noch andere Möglichkeiten, die Anzahl der Vergleichsdimensionen zu erhöhen, um eine größere Anzahl von positiven Unterscheidungsbereichen zu schaffen. Aus diesem Grund beinhaltet das vierte und letzte Element die soziale Differenzierung (Pröglhöf, 2000).

Dieser Prozess der Identitätsbildung ist wesentlich für das Verständnis von Gruppenverhalten und zwischenmenschlichen Beziehungen in sozialen Kontexten. Die Sozialidentitätstheorie stellt eine bedeutende theoretische Perspektive dar, die eine Brücke zwischen der Psychologie der Gruppe und der Psychologie des Selbst schlägt. Ihr praktischer Nutzen erstreckt sich über verschiedene Bereiche, darunter die Analyse wesentlicher Probleme in Organisationen und der Gesellschaft im Allgemeinen. Zudem dient sie als Grundlage für die Entwicklung von Interventionen, die darauf abzielen, zwischenmenschliche Beziehungen zu verbessern, Vorurteile abzubauen und die Effektivität von Gruppen zu steigern. Durch die Integration von Erkenntnissen über die Bedeutung

sozialer Identität für das Verhalten von Einzelpersonen und Gruppen bietet sie einen Rahmen für die Untersuchung und Lösung sozialer Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen (Scheepers & Ellemers, 2023).

Die Theorie der Sozialen Identität gliedert sich in zwei Hauptteile. Der erste psychologische Teil fokussiert sich auf die kognitiven Prozesse, die der Konstruktion und Definition sozialer Identität zugrunde liegen. Darüber hinaus postuliert die Theorie, dass Menschen motiviert sind, eine positive soziale Identität anzustreben. Der zweite Teil, der sozio-strukturelle Aspekte betrachtet, beschäftigt sich damit, wie Menschen mit einer negativ empfundenen sozialen Identität umgehen (Scheepers & Ellemers, 2023). In den nächsten beiden Unterkapiteln werden diese Aspekte näher erläutert.

4.3.1 Positive soziale Identität

Gemäß der Theorie von Tajfel und Turner wurde die Gruppenzugehörigkeit zu einem integralen Bestandteil der individuellen Identität. Sie argumentieren, dass Menschen wie sie nach einer positiven personalen Identität streben, ebenso auch bestrebt sind, eine positive soziale Identität zu erlangen. Diese soziale Identität bildet einen Teil des Selbstkonzepts, der die individuelle Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe reflektiert und deren Wert betont. In einer minimalen Intergruppensituation war die Präferenz für die eigene Gruppe die einzige Möglichkeit für Menschen, eine positive Differenzierung zwischen ihrer eigenen Gruppe und der Fremdgruppe herzustellen. Somit kann das Streben nach einer positiven Gruppendifferenzierung und einer positiven sozialen Identität die Bevorzugung der eigenen Gruppe im Minimalgruppenparadigma erklären. Weiters postuliert die Theorie, dass die soziale Kategorisierung, welche die soziale Welt in Gruppen einteilt, zwangsläufig selbstbezogen ist. Individuen werden automatisch einer sozialen Kategorie zugeordnet, sei es einer der beiden primären Gruppen oder einer dritten, wie beispielsweise Randgruppen (Scheepers & Ellemers, 2023).

Die Selbstkategorisierung, gepaart mit dem Streben nach einer positiven sozialen Identität, initiiert einen sozialen Vergleich mit relevanten Fremdgruppen, der darauf abzielt, eine positive Abgrenzung der eigenen Gruppe von diesen Fremdgruppen zu erreichen. Die erfolgreiche Differenzierung der eigenen Gruppe von anderen Gruppen trägt zur Entwicklung

einer positiven sozialen Identität bei. Eine solche positive Selbstwahrnehmung erfüllt fundamentale menschliche Bedürfnisse wie Sicherheit und Selbstwert. Durch die Integration in die soziale Struktur trägt die positive Gruppenabgrenzung teilweise zur Definition der individuellen Position in der sozialen Umwelt bei und unterstützt somit die Suche nach Sinn. Sie vermittelt Einsichten darüber, wer wir sind (und wer wir nicht sind), wo wir uns einordnen und welche Verhaltensweisen von uns erwartet werden (Scheepers & Ellemers, 2023).

4.3.2 Negative soziale Identität

Der soziale Charakter der Theorie zeigt sich auch im zweiten Teil der Sozialidentitätstheorie, dem sozial-strukturellen Teil. Hier wird untersucht, wie Menschen mit einer negativen sozialen Identität umgehen. Ein charakteristisches Merkmal von Minimalgruppen ist ihre Neutralität in Bezug auf positive oder negative Bewertungen. Im Gegensatz dazu werden natürliche Gruppen in der Regel mit positiven oder negativen Konnotationen versehen. Einige Gruppen werden in der Gesellschaft hochgeschätzt und genießen einen privilegierten sozialen Status, während andere Gruppen eher niedrig angesehen sind und möglicherweise sogar stigmatisiert werden. Die Theorie der sozialen Identität beschreibt drei Möglichkeiten zur Bewältigung negativer sozialer Identität. Die erste Option ist die individuelle Mobilität, bei der einzelne Mitglieder versuchen, sich einer Gruppe mit höherem sozialem Status anzuschließen. Die zweite Option ist kollektives Handeln, bei dem sich die Gruppenmitglieder gemeinsam für die Verbesserung ihres eigenen Status einsetzen. Die dritte Möglichkeit besteht darin, sozial kreativ zu sein, indem weder die Vergleichsgruppe noch die Vergleichsdimension geändert werden. Die genannten Bewältigungsstrategien werden durch drei soziostrukturelle Variablen beeinflusst: die Durchlässigkeit der Gruppengrenzen sowie die Legitimität und Stabilität der Statusunterschiede (Scheepers & Ellemers, 2023).

5. Methode

Die Auswahl der Methodik ist für eine erfolgreiche Arbeit entscheidend. Ausgehend von der Forschungsfrage wird festgelegt, welche Methoden verwendet werden, um die Daten zu sammeln. Das folgende Methodenkapitel führt Schritt für Schritt durch den Forschungsprozess. Dazu gehören die Datenerhebung, die Auswahl der Interviewpartnerinnen, der Aufbau des Leitfadens, die Auswertung, der Zugang zum Feld sowie methodische Reflexion.

5.1 Methodisches Vorgehen

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Arbeit dargestellt. Ziel ist es, die angewandten Methoden zur Datenerhebung und -auswertung nachvollziehbar zu machen. Im Zentrum stehen Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch, die in höher qualifizierten Branchen tätig sind. Die methodische Umsetzung wird in den folgenden Abschnitten erläutert: Zunächst wird die gewählte Datenerhebungsmethode beschrieben und begründet. Daran anschließend folgt die Darstellung der Interviewteilnehmerinnen sowie deren Auswahlkriterien. Im dritten Schritt wird der entwickelte Fragenkatalog vorgestellt, der als Grundlage für die biographisch-narrativen Interviews diente. Danach wird das gewählte Verfahren zur Datenauswertung erläutert. Im Anschluss wird der Feldzugang, also die konkrete Herangehensweise bei der Kontaktaufnahme und Durchführung der Interviews, beschrieben. Abschließend folgt eine kritische Reflexion des methodischen Vorgehens im Hinblick auf seine Potenziale und Grenzen.

5.1.1 Datenerhebungsmethode

Um die Forschungsfrage „*Wie nehmen Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch in höher qualifizierten Branchen die Diskriminierung in der Sphäre der Arbeitswelt wahr?*“ zu operationalisieren, wird eine qualitative Erhebungsmethode angewandt. Diese beinhaltet qualitative Interviews mit der definierten Zielgruppe. Das ausgewählte Format des Interviews ist das biographisch-narrative Interview nach Schütze. Bei der narrativen Gesprächsführung wird darauf abgezielt, die Befragten zu ausführlichen biographischen Erzählungen oder allgemein zu selbstgestalteten Darstellungen ihrer Lebensgeschichte zu

ermutigen und zu unterstützen. Vor allem kann der durch das Erzählen angeregte oder geforderte Erinnerungsvorgang Eindrücke, Gefühle, sinnliche und körperliche Empfindungen sowie bislang verdrängte Elemente der erinnerten Situationen hervorrufen, an die man sich lange Zeit nicht erinnert hat oder über die man bisher noch nie gesprochen hat (Rosenthal, 2022). Diese Art des Interviews fokussiert sich auf die biographischen Erfahrungen von Frauen und ist daher geeignet, deren persönliche Erfahrungen, Wahrnehmungen und berufliche Entwicklungsherausforderungen ausführlich zu dokumentieren. Es ermöglicht, die persönlichen Geschichten der Befragten ausführlich festzuhalten und ihre Lebensgeschichten im Zusammenhang mit der Forschungsfrage einzuordnen. Um den Interviewpartnerinnen ausreichend Freiraum für ihre Geschichten zu geben, findet die Datenerhebung in einem offenen und dialogischen Umfeld statt (Küsters, 2009).

In der vorliegenden Untersuchung habe ich mich bewusst an den Bedeutungen orientiert, die die Interviewpartnerinnen ihren eigenen Bildungs- und Berufsbiographien zuschreiben. Ziel war es, ihnen zunächst möglichst viel Raum zu geben, ihre Erfahrungen in ihren eigenen Worten darzustellen. Entsprechend wurde mein Einfluss auf die Gesprächsführung in den ersten Phasen des Interviews bewusst zurückgenommen und erst im späteren Verlauf schrittweise erhöht. Zu Beginn des Interviews wurden die Befragten mit einer offenen Einstiegsfrage dazu eingeladen, von ihrem bisherigen Bildungsweg, ihrem Berufseinstieg sowie von prägenden Lebensphasen zu erzählen. Diese erste Erzählphase war als zusammenhängende Eingangserzählung angelegt, in der die Interviewpartnerinnen ihre Geschichte weitgehend ohne Unterbrechungen entfalten konnten. In dieser Phase lag der Fokus auf stimmlichen Signalen, Blickkontakt und andere nonverbale Zeichen der Aufmerksamkeit. Inhaltliche Nachfragen wurden vorerst nicht gestellt. Geriet das Erzählen ins Stocken, wurde mit kurzen, motivierenden Impulsen eingegriffen, um das Weitererzählen anzuregen, ohne neue Themen einzuführen. Erst nachdem die Interviewpartnerinnen ihre Haupterzählung erkennbar abgeschlossen hatten, ging das Gespräch in eine zweite Phase über. In dieser wurden erzählinterne Nachfragen gestellt, die sich ausschließlich auf Aspekte bezogen, die zuvor bereits von den Befragten selbst angesprochen worden waren. Auf diese Weise konnten einzelne Passagen vertieft, Unklarheiten präzisiert und biographische Zusammenhänge genauer herausgearbeitet werden, ohne die inhaltliche Struktur der Erzählung von außen vorzugeben. Im letzten Abschnitt des Interviews wurde der Fokus

schließlich stärker auf Themen, die für die Forschungsfrage von besonderer Bedeutung sind, in der bisherigen Erzählung jedoch noch nicht oder nur am Rande vorkamen, gelenkt. In dieser Phase wurden erzählexterne Fragen entlang des Interviewleitfadens gestellt, etwa zu Erfahrungen von Diskriminierung im Bildungs- und Berufsalltag, zu Formen der Selbstpositionierung oder zu sozialer und emotionaler Unterstützung. Diese Fragen dienten dazu, Leerstellen sichtbar zu machen und die subjektive Bedeutung bestimmter Themen aus der Perspektive der Interviewpartnerinnen besser einordnen zu können. Die klare zeitliche Trennung zwischen freier Erzählung, erzählinternen und erzählexternen Nachfragen erwies sich auch für die Auswertung als zentral. Sie ermöglichte es nachzuvollziehen, welche Themen von den Interviewpartnerinnen eigenständig eingebracht wurden, welche vermieden blieben und welche erst durch gezieltes Nachfragen zur Sprache kamen. Damit ließ sich nicht nur die thematische Struktur der Interviews rekonstruieren, sondern auch bestimmen, welche unterschiedliche Relevanz einzelne Erfahrungen für das biographische Selbstverständnis der Befragten besitzen (Rosenthal, 2022).

5.1.2 Feldzugang

Die Erschließung relevanter Daten für die geplante Forschung erforderte einen methodisch sorgfältig gestalteten Feldzugang, der in mehreren Schritten erfolgte. Ziel war es, geeignete Interviewpartnerinnen zu identifizieren, deren biographische Erfahrungen und gesellschaftliche Positionierungen aussagekräftige Einblicke in das Forschungsthema ermöglichen.

Der erste Schritt wurde durch ein initiales Gespräch mit einer Ärztin eingeleitet, die ihre Bereitschaft zur Teilnahme an einem themenspezifischen Interview erklärte. Die weitere Kontaktaufnahme mit potenziellen Interviewpartnerinnen erfolgte mittels der Schneeballmethode. Durch Empfehlungen und persönliche Netzwerke der bereits gewonnenen Interviewpartnerinnen konnten weitere potenzielle Teilnehmerinnen identifiziert und angesprochen werden. Diese Methode erwies sich als besonders geeignet, da das Forschungsthema sensible Aspekte wie Diskriminierung und religiöse Identität berührt und ein gewisses Vertrauen voraussetzt. Parallel dazu wurde eine schriftliche Teilnahmeaufforderung über verschiedene Social-Media-Kanäle verbreitet, um eine breitere Reichweite zu erzielen und potenzielle Interviewpartnerinnen zu erreichen, die

möglicherweise nicht durch persönliche Netzwerke abgedeckt wurden. Diese Anfrage wurde offen, freundlich und niederschwellig formuliert, um Interessierte zur freiwilligen Mitwirkung und Bekundung ihrer Teilnahmbereitschaft zu motivieren und eine partizipative Haltung zu signalisieren. Darin wurden auch die zentralen Teilnahmevoraussetzungen (z.B. Kopftuch, höherer Bildungsabschluss, zweite Generation) klar benannt. Ein weiterer Versuch bestand darin, Aktivistinnen der zweiten Generation direkt per E-Mail zu kontaktieren. Diese Frauen, die teilweise als Psychotherapeutinnen, Philosophinnen oder Künstlerinnen tätig sind, repräsentieren eine besonders vielschichtige Perspektive auf das Thema Diskriminierung. Die Kontaktaufnahme erfolgte auf respektvolle und individualisierte Weise, teilweise unter Bezugnahme auf ihre öffentliche Tätigkeit oder auf Empfehlungen Dritter. Trotz dieser gezielten Ansprache blieben viele Rückmeldungen aus oder wurden höflich abgelehnt. Ergänzend zur digitalen Ansprache wurde versucht, Veranstaltungen mit Bezug zu Migration, Feminismus und Antidiskriminierung zu nutzen, um potenzielle Interviewpartnerinnen direkt anzusprechen. Diese Formate, etwa Podiumsdiskussionen, Workshops oder Vorträge wurden gezielt aufgesucht. Einerseits sollten potenzielle Interviewpartnerinnen aus aktivistischen oder professionellen Kontexten direkt angesprochen werden, andererseits dienten die Veranstaltungen auch der inhaltlichen Informationsgewinnung zur weiteren konzeptionellen Schärfung der Masterarbeit. In der Praxis stellte sich jedoch heraus, dass diese Formate nicht die erhoffte Möglichkeit boten, aktiv ins Gespräch zu kommen. Die Veranstaltungsstruktur ließ kaum Raum für persönliche Kontaktaufnahme, da viele der relevanten Personen organisatorisch stark eingebunden, schwer zugänglich oder anderweitig vernetzt waren. Somit blieb dieser Rekrutierungsweg ohne nennenswerte Resonanz, auch wenn er dennoch wertvolle Einblicke in aktivistische Räume, Diskurse und thematische Schwerpunktsetzungen lieferte.

5.1.3 Teilnehmerinnen des biographisch-narrativen Interviews

Für die Auswahl der Interviewpartnerinnen wurden spezifische Kriterien festgelegt, um sicherzustellen, dass die Forschung relevante und aussagekräftige Daten liefert. Die Teilnehmerinnen sollten der zweiten Generation von Migrantenfamilien in Österreich angehören und ein Kopftuch tragen. Zudem wurde darauf geachtet, dass sie Bildungsaufsteigerinnen sind, das heißt, dass sie trotz migrationsbedingter Herausforderungen hohe Bildungsabschlüsse erlangt haben. Weiters sollten sie in höher

qualifizierten Branchen tätig sein, um ihre Erfahrungen im beruflichen Umfeld analysieren zu können. Diese Kriterien begründen sich aus dem spezifischen Erkenntnisinteresse der Arbeit, nämlich der Erforschung von Diskriminierungserfahrungen an der Schnittstelle von Migration, Religion, Geschlecht und Bildung. Die bewusste Eingrenzung auf Frauen mit Kopftuch in qualifizierten Berufen ermöglicht es, intersektionale Verschränkungen analytisch zu erfassen. Das Tragen eines Kopftuchs wird in westlich geprägten Arbeitsumfeldern häufig nicht nur als religiöses Symbol, sondern auch als kulturelles Unterscheidungsmerkmal wahrgenommen, das gesellschaftliche Erwartungen an Neutralität, Professionalität oder Anpassung herausfordert. Bildungsaufsteigerinnen mit dieser Sichtbarkeit bewegen sich somit in einem Spannungsfeld: Einerseits erfüllen sie das gesellschaftliche Ideal der erfolgreichen Integration über Bildung und beruflichen Aufstieg, andererseits bleiben sie durch ihr äußeres Erscheinungsbild symbolisch „anders“. Die Teilnahme dieser Gruppe an höher qualifizierten Tätigkeiten erlaubt es, die Ambivalenz zwischen Anerkennung und Ausgrenzung differenziert zu untersuchen.

Im Folgenden werden die wichtigsten demographischen Merkmale des Samples beschrieben:

Das Alter der Teilnehmerinnen liegt zwischen 22 und 40 Jahren, was eine Bandbreite an beruflichen Erfahrungen und Karrierestufen abdeckt. Die jüngeren Frauen im Alter von 22 bis 30 Jahren befinden sich in der Regel am Anfang ihrer Karriere und sind daher besonders mit Herausforderungen beim Berufseinstieg oder in den ersten Jahren ihrer beruflichen Laufbahn konfrontiert. Die Teilnehmerinnen im Alter von 31 bis 40 Jahren befinden sich dagegen meist in einer Phase der beruflichen Etablierung, in der sie bereits Erfahrungen gesammelt und Netzwerke aufgebaut haben. Diese Gruppe ist eher strukturellen Barrieren ausgesetzt, wie eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten oder fehlender Unterstützung bei der Übernahme von Führungspositionen. Zudem sind diese Frauen aufgrund ihrer familiären Situationen (z.B.: Kindererziehung) mit zusätzlichen Hürden in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert. Das Sample umfasst Teilnehmerinnen mit türkischem, kurdischem und arabischem Migrationshintergrund, die alle der zweiten Generation angehören. Diese ethnischen Gruppen teilen gemeinsame Erfahrungen im Umgang mit gesellschaftlichen Fremdzuschreibungen sowie stereotypisierenden Diskursen in Bezug auf

ihren Migrationshintergrund und ihre religiöse Identität, unterscheiden sich jedoch in kulturellen, historischen und politischen Prägungen. Diese Unterschiede wirken sich auf ihre Selbstverortung, ihre Deutungsmuster und damit auch auf ihren Umgang mit Diskriminierung aus. Die berufliche Verortung der Interviewten erstreckt sich über verschiedene höher qualifizierte Branchen, darunter Medizin, Pädagogik, Soziale Arbeit und Technik. Diese Berufsfelder stehen nicht nur exemplarisch für hochqualifizierte Tätigkeiten, sondern sind zugleich normativ stark aufgeladen. Der Anspruch an Professionalität, Neutralität und Anpassungsfähigkeit ist in diesen Feldern hoch. In solchen Kontexten können sichtbare religiöse Marker wie das Kopftuch als Irritation wahrgenommen werden, was für die Betroffenen eine permanente Herausforderung der Identitätsarbeit und Positionierung bedeutet. Insgesamt wurde bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen darauf geachtet, ein differenziertes Sample zu erheben, das sowohl verschiedene kulturelle Hintergründe als auch unterschiedliche Lebensphasen und berufliche Situationen abbildet. Die Vielfalt innerhalb dieser spezifischen Zielgruppe ermöglicht es, unterschiedliche Typen der Auseinandersetzung mit beruflicher Diskriminierung herauszuarbeiten, ohne dabei die gemeinsame Erfahrung intersektionaler Benachteiligung aus dem Blick zu verlieren.

5.1.4 Fragenkatalog des Interviews

Die biographisch-narrative Interviewform ermöglicht es den Interviewten, ihren Lebensweg in einer freien und erzählenden Weise darzustellen, mit eigenen Schwerpunkten, Interpretationen und Deutungen. Der Fragenkatalog dient dabei nicht als starres Schema, sondern als offener Leitfaden, der die Erzählung anregt und bei Bedarf vertiefende Nachfragen ermöglicht. Die Fragen wurden thematisch strukturiert, um zentrale Aspekte wie schulische Erfahrungen, Übergänge, Identitätsentwicklung, Diskriminierungserfahrungen und Ressourcen sichtbar zu machen. Im Zentrum steht das subjektive Erleben der Befragten: Wie sie ihre Bildungs- und Berufsbiographie selbst deuten, welche Ereignisse für sie bedeutsam waren und wie sie Herausforderungen und Erfolge rückblickend interpretieren. Der Leitfaden (siehe Anhang) gibt einen Überblick über den Aufbau und die inhaltlichen Schwerpunkte des Interviews.

5.1.5 Datenauswertungsmethode

Die Analyse der empirischen Daten erfolgt auf Grundlage der dokumentarischen Methode nach Ralf Bohnsack. Diese Methode eignet sich besonders gut für die vorliegende Masterarbeit, da sie einen forschungspraktischen und theoretisch fundierten Zugang zur Rekonstruktion des impliziten Erfahrungswissens der Interviewten eröffnet. Angesichts des Forschungsthemas – Diskriminierungserfahrungen von Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch in höher qualifizierten Branchen - ist davon auszugehen, dass zentrale Sinngehalte und Handlungsorientierungen nicht ausschließlich explizit formuliert, sondern oftmals in den Ausdrucksformen der Erzählungen implizit mittransportiert werden. Gerade diese Bedeutungsstrukturen lassen sich mit der dokumentarischen Methode erschließen.

Die dokumentarische Methode hat ihre Wurzeln in der Wissenssoziologie von Karl Mannheim und der Ethnomethodologie. Unter anderem wird diese Methode im Bereich der Migrations- und interkulturellen Forschung, der Milieuforschung und der Analyse sozialer Ungleichheiten sowie der Integrations-/Inklusionsforschung angewandt. Für die vorliegende Arbeit ist die dokumentarische Methode nach Ralf Bohnsack das bevorzugte Verfahren. Die Analyseverfahren dieser Methode ermöglichen es, sowohl auf das reflexive als auch auf das handlungsleitende Wissen der Beteiligten zuzugreifen, was sich wiederum auf die Handlungspraxis bezieht. Die Rekonstruktion der Handlungspraxis zielt darauf ab, das zugrundeliegende, routinemäßig verinnerlichte Orientierungswissen zu erfassen, welches das Handeln unabhängig von der subjektiv beabsichtigten Bedeutung strukturiert. Ziel der dokumentarischen Methode ist es, nicht nur die manifesten Inhalte der Aussagen (das *Was*), sondern vor allem die dokumentierten Orientierungen (das *Wie*) zu rekonstruieren (Bohnsack et al., 2013). In Bezug auf das Forschungsthema bedeutet das, dass nicht nur Diskriminierungserfahrungen analysiert werden, sondern auch deren Verarbeitungsformen und der Umgang mit beruflicher Benachteiligung und sozialer Ausgrenzung. Damit eröffnet die dokumentarische Methode einen Zugang zu den kollektiv geteilten Deutungsmustern, die in einem bestimmten sozialen Milieu oder innerhalb einer sozialen Position, in diesem Fall Bildungsaufsteigerinnen mit Migrationshintergrund und religiösem Symbol, wirksam sind.

Darüber hinaus lässt sich mit der dokumentarischen Methode das Spannungsverhältnis zwischen individueller Bildungsbiographie und gesellschaftlichen Erwartungshaltungen nachvollziehen (Bohnsack, 2021). Bildungsaufsteigerinnen mit Kopftuch bewegen sich oft in widersprüchlichen Erwartungsrahmen. Einerseits entspricht ihr Bildungsweg einer gesellschaftlich positiv bewerteten Integrationsleistung, andererseits kann das Tragen des Kopftuchs in professionellen Kontexten zu Abwertungen und Ausschlüssen führen. Die beschriebenen Zwiespältigkeiten werden weniger über explizite Aussagen als vielmehr über Erzählweisen, Irritationen, implizite sprachliche Formen und symbolische Abgrenzungen sichtbar, die innerhalb der dokumentarischen Methode als analytisch relevante Zugangspunkte gelten. Ein weiterer Grund für die Eignung der dokumentarischen Methode liegt in ihrer biographisch-sensiblen Ausrichtung und der Möglichkeit zur Typenbildung. Durch die Kombination der dokumentarischen Methode mit dem biographisch-narrativen Interview lassen sich individuelle Erzählungen so analysieren, dass unterschiedliche Typen der Auseinandersetzung mit Diskriminierung sichtbar gemacht und rekonstruiert werden können. Die dokumentarische Methode ermöglicht es somit, über den Einzelfall hinauszugehen und überindividuelle Muster und Orientierungsrahmen zu rekonstruieren, die für die betroffene Gruppe charakteristisch sind (Bohnsack, 2021).

Letztlich bietet die dokumentarische Methode mit ihrer methodologisch fundierten Unterscheidung von konjunktiver und kommunikativer Erfahrung einen geeigneten Bezugsrahmen, um auch solche Erfahrungen analytisch zu erfassen, die im sozialen Raum geteilt, aber selten offen thematisiert werden. Diskriminierung kann zu einer solchen konjunktiven Erfahrung zählen. Sie ist oft schambesetzt, schwer formulierbar und wird daher eher indirekt über Erzählweisen, implizite Hinweise oder sprachliche Stilelemente vermittelt. Die dokumentarische Methode stellt ein Instrumentarium zur Verfügung, mit dem solche kommunikativen Tiefenstrukturen sichtbar gemacht werden können (Bohnsack, 2021).

Die transkribierten Interviews werden in vier methodisch aufeinander aufbauenden Schritten analysiert:

1. Formulierende Interpretation

Der erste Schritt umfasst eine formulierende Interpretation, in der die von den Befragten im Erzählen generierte Interpretation erneut prägnant formuliert und in

sogenannte Ober- und Unterthemen gegliedert wird. Dabei erfolgt eine Betrachtung auf der Ebene dessen, was behandelt wird (Bohnsack et al., 2013).

2. Reflektierende Interpretation

In einem weiteren Schritt erfolgt die reflektierende Interpretation. Vorerst werden bestimmte Passagen einer ausführlichen Interpretation unterzogen, danach folgt eine reflektierende Analyse. Dieser Ansatz betrifft die Herangehensweise an die Aussagen und betrifft daher auch die implizite Kenntnis der Befragten, die sie häufig als selbstverständlich betrachten. In diesen beiden Schritten erfolgt: „[...] *der Wechsel der von der Frage, was die gesellschaftliche Realität in der Perspektive der Akteure ist, zur Frage danach, wie diese in der Praxis hergestellt wird.*“ (Bohnsack et al., 2013, S. 13).

3. Fallbeschreibung

In der Fallbeschreibung werden die einzelnen Interviews auf Grundlage der zuvor durchgeführten formulierenden und reflektierenden Interpretation in verdichteter Form dargestellt. Dabei wird besonderes Augenmerk darauf gelegt, die charakteristischen Merkmale der einzelnen Befragten zu erfassen, die auf ihren thematisch variierenden Äußerungen auf diversen Ebenen beruhen (Bohnsack et al., 2013).

4. Typenbildung

Zum Schluss erfolgt die komparative Analyse aller Fälle mit dem Ziel einer Typenbildung. In diesem Kontext ist zu klären, welche Aussagen aus den Ergebnissen abgeleitet werden können, die auf andere Situationen übertragbar sind, sowie wie diese Ergebnisse theoretisch integriert und synthetisiert werden können. Um einzelne Typen zu konzipieren und gleichzeitig als Bindeglied, das die gesamte Typologie vereint, zu dienen, basiert auf dem Kontrast in der Gemeinsamkeit (Bohnsack et al., 2013).

Bevor die Datenanalyse durchgeführt werden kann, müssen die aufgezeichneten Interviews transkribiert werden. Dabei dienen die Transkriptionsrichtlinien von Froschauer und Lueger als Leitfaden (Froschauer & Lueger, 2003). Die dokumentarische Methode erlaubt es, in der Kombination mit dem biographisch-narrativen Interview somit, sowohl die subjektive

Erfahrung als auch die kollektiv geteilten Orientierungen von Bildungsaufsteigerinnen fundiert zu analysieren.

5.2 Methodenreflexion

Im Verlauf der Datenerhebung gab es mehrere methodisch relevante Herausforderungen, die sowohl die Zusammensetzung des Samples als auch die inhaltliche Tiefe der Erhebung beeinflusst haben. Besonders die Rekrutierung bestimmter Teilnehmerinnengruppen gestaltete sich schwieriger als zunächst angenommen und erforderte kritische Reflexion hinsichtlich des Erhebungsdesigns.

Eine der zentralen Schwierigkeiten bestand darin, Zugang zu Lehrerinnen und Aktivistinnen zu erhalten. Die Perspektiven dieser zwei Gruppen wären für das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit besonders aufschlussreich gewesen. Ein wesentlicher Grund für die eingeschränkte Erreichbarkeit von Lehrerinnen liegt in der institutionellen Struktur des Schulsystems. Der Erstkontakt mit potenziellen Interviewpartnerinnen musste in vielen Fällen über die Direktion der jeweiligen Schule erfolgen, die oft als „Gatekeeper“ fungierte. Ihre Zustimmung war in einigen Fällen Voraussetzung dafür, um Zugang zu den Lehrerinnen zu erhalten. Dies führte zu Verzögerungen oder gar Ablehnungen, da Schulleitungen entweder nicht rechtzeitig reagierten oder den Kontakt verweigerten. Diese bürokratischen Hürden stellten nicht nur eine organisatorische Herausforderung dar, sondern schränkten auch den Umfang der Interviews ein, da hierdurch weniger Lehrerinnen befragt werden konnten als ursprünglich vorgesehen. Auch die Rekrutierung von Aktivistinnen erwies sich als komplex. Diese Gruppe gehört ebenfalls zur zweiten Generation und ist durch eine besonders vielschichtige Positionierung geprägt. Viele dieser Frauen sind nicht nur gesellschaftlich engagiert, sondern zugleich beruflich hochqualifiziert und in Feldern tätig, in denen reflexive, analytische und kreative Zugänge zur gesellschaftlichen Realität entwickelt werden. Unter den kontaktierten Aktivistinnen befanden sich beispielsweise eine Psychotherapeutin, eine Philosophin und eine Künstlerin, allesamt mit biographischen Hintergründen, die für das Thema dieser Arbeit besonders wertvoll gewesen wären. Ihre Sichtweisen hätten es ermöglicht, individuelle Diskriminierungserfahrungen mit strukturellen Analysen zu verbinden. Diese Zielgruppe spielte eine entscheidende Rolle für die Forschungsfragen in dieser Arbeit. Dennoch waren Versuche, diese zu erreichen, weitgehend erfolglos. Trotz

intensiver Bemühungen über diverse Kanäle, darunter E-Mail, soziale Medien und persönliche Netzwerke blieben viele der Anfragen unbeantwortet. Dies verweist möglicherweise auf Interviewmüdigkeit oder auch hohe zeitliche Belastungen. Die biographischen Erfahrungen sowie das in ihren Tätigkeitsfeldern erworbene, fundierte Wissen dieser Gruppe, hätten einen substanziellen Beitrag zur inhaltlichen Vertiefung und Erweiterung der vorliegenden Untersuchung leisten können.

Trotz der genannten Herausforderungen konnten, zwei Lehrerinnen interviewt werden, deren Beiträge für die vorliegende Arbeit von großem Wert waren. Ihre Beiträge haben sich als inhaltlich besonders bereichernd erwiesen, speziell im Hinblick auf die schulische Interaktion, den Umgang mit Kolleg:innen und strukturellen Rahmenbedingungen. Allerdings konnten nicht alle potenziellen Interviewpartnerinnen erreicht werden, die ursprünglich kontaktiert wurden. Dies ist besonders bedauerlich, da sowohl die Lehrerinnen, die nicht teilnahmen, als auch die Aktivistinnen aufgrund ihrer Biographien und beruflichen bzw. aktivistischen Hintergründe wertvolle Einsichten hätten liefern können. Ihre vielfältigen Erfahrungen und Perspektiven hätten ebenfalls wesentlich dazu beigetragen, die Forschungsfrage aus unterschiedlichen Blickwinkeln fundierter und tiefergehender zu betrachten.

6. Ergebnisse der Untersuchung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung dargestellt. Grundlage der Analyse bilden acht biographisch-narrative Interviews mit Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch, die in Österreich leben. Der Ergebnisteil ist in mehrere Schritte gegliedert. Zunächst werden die einzelnen Interviews in Form von Fallbeschreibungen vorgestellt, in denen die jeweils rekonstruierten Sinnhorizonte fallintern zusammengefasst werden. Darauf aufbauend erfolgt eine fallübergreifende Analyse, in der zentrale Ober- und Unterthemen herausgearbeitet werden. Die Unterthemen werden durch passende Zitate dargestellt. Im Anschluss an jedes Oberthema werden fallübergreifend wirksame Deutungsmuster formuliert. Auf dieser Grundlage wird anschließend die Typenbildung präsentiert.

6.1 Fallbeschreibungen

Die folgenden acht Fallbeschreibungen geben einen Überblick über die Bildungs- und Berufsbiographien der Interviewpartnerinnen sowie über zentrale charakteristische Merkmale ihrer Erzählungen. Sie dienen als Grundlage für die anschließende interpretative Auswertung nach der dokumentarischen Methode. Zur Wahrung der Anonymität wurden die Fallbeschreibungen anonymisiert und personenbezogene Angaben entsprechend verändert. Dies umfasst folgende Maßnahmen:

- Alle Namen sind frei gewählt
- Altersangaben wurden gerundet (z.B. „Mitte 20“)
- Studienrichtungen sind verallgemeinert
- Identifizierende Details wurden entfernt

Fall 1: Esra

Die Interviewpartnerin Esra ist eine Frau Anfang 30 der zweiten Generation mit Migrationsgeschichte, die in Österreich geboren und aufgewachsen ist. Sie absolvierte einen komplexen und nicht-linearen Bildungsweg, der von mehreren institutionellen Übergängen geprägt ist. Bereits im Kindergarten und in der Volksschule beschreibt sie erste Erfahrungen des Anders-Seins und mangelnder Zugehörigkeit. Ein besonders prägendes Ereignis stellt die Empfehlung ihrer Volksschullehrerin dar, sie aufgrund ihrer nicht-deutschen Erstsprache

nicht auf ein Gymnasium zu schicken. Infolge dessen wechselte sie zunächst in die Hauptschule. Die Hauptschulzeit beschreibt Esra als Phase der Unterforderung. Trotz sehr guter schulischer Leistungen erlebte sie Abwertungen durch eine Lehrperson, die ihre fachlichen Kompetenzen wiederholt infrage stellte. Erst durch das entschlossene Eingreifen ihrer Mutter konnte sie schließlich den Wechsel ins Gymnasium vollziehen. In der Oberstufe schildert Esra ihre Erfahrung deutlich positiver. Sie beschreibt ein unterstützendes Lehrer:innenumfeld und berichtet kaum von diskriminierenden Erfahrungen. Zu diesem Zeitpunkt trug sie noch kein Kopftuch. Nach der Matura begann Esra zunächst ein Studium der Informatik. Dies brach sie später ab und wechselte in eine andere naturwissenschaftliche Studienrichtung. Während des Studiums begann sie ein Kopftuch zu tragen. In dieser Phase häuften sich Erfahrungen von Diskriminierung und Abwertung durch einzelne Lehrpersonen. Sie berichtet von rassistischen, sexistischen und herabwürdigenden Kommentaren. Außerdem erzählt sie von einer Situation, in denen sie und andere kopftuchtragende Studentinnen öffentlich bloßgestellt oder strenger beurteilt wurden als ihre Studienkolleg:innen. Diese Erfahrungen beschreibt sie als emotional belastend und zugleich prägend. Auch im weiteren Studienverlauf, im Masterstudium an einer technischen Universität, schildert Esra wiederholt von Situationen, in denen sie sich unfair behandelt fühlte. Dazu zählen etwa die selektive Kritik ihrer Arbeit, schärfere öffentliche Zurechtweisungen sowie das Gefühl aufgrund zugeschriebener Fremdheit besonders beobachtet zu werden. Gleichzeitig entwickelte sie in dieser Phase Strategien des Umgangs mit solchen Situationen und beschreibt eine zunehmende Fähigkeit, sich abzugrenzen und für sich selbst einzustehen. Im Übergang in die Arbeitswelt machte Esra ebenfalls ambivalente Erfahrungen. Sie berichtet von wiederholten Absagen im Bewerbungsprozess und von Situationen, in denen ihr Aussehen oder ihr Name implizit thematisiert wurden. Teilweise verzichtete sie bewusst auf Bewerbungsfotos, um möglichen Ausschlussmechanismen zu entgehen. In studentischen Tätigkeiten und Praktika erlebte sie sowohl offene rassistische Kommentare als auch subtile Formen der Abwertung. Diese Erfahrungen führten dazu, dass sie begann, Arbeitsumfelder stärker nach Kriterien der Wertschätzung und Diversität auszuwählen. In ihrer aktuellen beruflichen Situation beschreibt Esra ein deutlich unterstützenderes Umfeld. Sie arbeitet in einem internationalen Team, in dem ihre fachlichen Kompetenzen im Vordergrund stehen und religiöse Sichtbarkeit keine Rolle spielt. Rückblickend betont sie, dass die Anerkennung durch

Vorgesetzte einen wichtigen Beitrag zur Stärkung ihres beruflichen Selbstbewusstseins geleistet habe. Generell weist ihre Biographie einen Bildungs- und Berufsweg auf, der von frühen strukturellen Barrieren, wiederholten Diskriminierungserfahrungen und gleichzeitig von hoher Bildungsaspiration geprägt ist. Im Verlauf ihrer Biographie entwickelte sie ein zunehmendes Selbstbewusstsein und eine klare Haltung gegenüber ausgrenzenden Arbeits- und Studienkontexten. Fragen von Anerkennung, Leistung und beruflicher Selbstverortung ziehen sich als zentrale Themen durch ihre Erzählungen.

Fall 2: Elif

Die Interviewpartnerin Elif ist Ende 20 und eine Frau der zweiten Generation mit Migrationsgeschichte, die in Österreich geboren und aufgewachsen ist. Sie beschreibt ihren Bildungsweg als lang und von mehreren Übergängen geprägt. Nach dem Besuch der Volksschule und Mittelschule absolvierte sie eine Handelsschule, anschließend einen Aufbaulehrgang, den sie mit der Matura abschloss. Daran schloss sie ein Bachelorstudium im wirtschaftlichen Bereich ab. Aktuell befindet sie sich in einem Masterstudium in einem pädagogischen und wirtschaftlichen Bereich. Parallel dazu absolvierte sie mehrere zusätzliche Hochschullehrgänge. In ihrer frühen Schulzeit berichtet Elif kaum von Diskriminierungserfahrungen. Sie besuchte Schulen, in denen viele Kinder mit Migrationsgeschichte waren, was sie als entlastend beschreibt. Sprachliche Unsicherheiten traten in der Handelsschule hervor, wo sie das Gefühl hatte von einer Lehrperson wiederholt abgewertet zu werden. Einen deutlichen Kontrast dazu stellt der Aufbaulehrgang dar, in dem sie von einer Deutschlehrerin stark unterstützt und ermutigt wurde. Diese Erfahrung beschreibt Elif als prägend und motivierend. Während des Aufbaulehrgangs begann Elif, ein Kopftuch zu tragen. Diese Entscheidung führte zu spürbaren Irritationen im schulischen Umfeld. Sie berichtet von indirekten diskriminierenden Reaktionen seitens einzelner Lehrkräfte, von Zuschreibungen und von Situationen des Ignoriert-Werdens. Diese Erfahrungen beschreibt sie als verletzend und zugleich aber zeitlich begrenzt. Im anschließenden Studium erlebte sie hingegen überwiegend Anerkennung und Unterstützung. Sie schildert ein respektvolles Miteinander mit Studienkolleg:innen und Lehrenden sowie konkrete Rücksichtnahmen auf ihre religiösen Bedürfnisse in Bezug auf Gebetszeiten. Nach dem Bachelorabschluss gestaltete sich der Berufseinstieg für Elif schwierig. Trotz zahlreicher Bewerbungen im wirtschaftlichen Bereich erhielt sie wenige

Rückmeldungen und nur eine einzige Zusage. Diese Phase beschreibt sie als demotivierend und belastend. Schließlich nahm sie eine Tätigkeit im administrativen Bereich auf, bevor sie über den Quereinstieg in den Schuldienst gelangte. Die Arbeit als Lehrerin beschreibt sie als ihren Interessen entsprechend. Der berufliche Alltag an ihrer derzeitigen Schule ist jedoch von erheblichen Belastungen geprägt. Elif berichtet ausführlich von Mobbing Erfahrungen durch einzelne Kolleg:innen, von ständiger Kontrolle, fehlender Anerkennung und strukturellen Benachteiligungen. Diese äußern sich unter anderem in zusätzlichen organisatorischen Anforderungen, Ausgrenzung aus schulischen Aktivitäten sowie in mangelnder Unterstützung durch die Schulleitung. Die Situation beschreibt sie als emotional stark belastend, zeitweise verbunden mit psychosomatischen Beschwerden wie Bauchschmerzen vor dem Schulbesuch. Trotz dieser Erfahrungen berichtet Elif auch von unterstützenden Personen im schulischen Umfeld seitens einzelner Kolleg:innen und einem stellvertretenden Schulleiter. Zudem schildert sie positive Rückmeldungen von Eltern und Schüler:innen, die sie als wichtige Ressource erlebt. Ihre Arbeit mit den Schüler:innen versteht sie als verantwortungsvolle Aufgabe vor dem Hintergrund ihrer eigenen Bildungsbiographie und ihrer Vorbildfunktion für junge Menschen mit Migrationsgeschichte. In ihrer Biographie zeigt sich ein stark ausgeprägter Bildungs- und Leistungsanspruch, der von wiederholten Erfahrungen struktureller und interpersoneller Diskriminierung begleitet wird. Trotz zahlreicher Hürden verfolgt sie konsequent ihre beruflichen Ziele und plant, nach Abschluss des Masterstudiums in den kaufmännisch-pädagogischen Bereich zu wechseln. Fragen von Anerkennung, Zugehörigkeit und beruflicher Selbstverwirklichung ziehen sich dabei als zentrale Motive durch ihre Erzählungen.

Fall 3: Nisa

Die Interviewpartnerin Nisa ist eine junge Frau Mitte 20 der zweiten Generation mit Migrationsgeschichte, die in Österreich geboren und aufgewachsen ist. Sie ist ausgebildete Elementarpädagogin, studiert derzeit an der Pädagogischen Hochschule und arbeitet parallel dazu an einer Schule. Sie wuchs mehrsprachig auf, wobei Türkisch in der Familie und Deutsch im Bildungsalltag eine zentrale Rolle spielten. In ihrer frühen Kindheit beschreibt Nisa eine ambivalente Erfahrung von Zugehörigkeit. Sie empfindet ihre Kindergartenzeit als positiv, schildert zugleich ein inneres Gefühl des Fremdseins, welches sie auf sprachliche Unsicherheiten zurückführt. Die deutsche Sprache war für sie zunächst weniger vertraut,

wodurch sie sich zeitweise zurückzog und gezielt den Kontakt zu anderen türkischsprachigen Kindern suchte. Im Verlauf der Volksschulzeit, die sie in einem sozial und kulturell vielfältigen Umfeld absolvierte, relativierten sich diese Erfahrungen. Diskriminierende Vorfälle benennt sie für diese Phase nicht. Bereits in der Unterstufe entwickelte Nisa den Wunsch, ein Kopftuch zu tragen. Diese Entscheidung stieß im familiären Umfeld zunächst auf Ablehnung, da ihre Eltern sie als zu jung dafür empfanden. Aus Unsicherheit darüber, wie Lehrkräfte und Mitschüler:innen reagieren könnten, entschied sich Nisa schließlich für einen Schulwechsel. Der Beginn an einem Gymnasium ermöglicht ihr einen Neuanfang, den sie als entlastend beschreibt. In dieser Phase waren schulische Herausforderungen weniger mit religiöser Sichtbarkeit als mit Leistungsanforderungen verbunden. Die Oberstufe absolvierte Nisa an einer technischen Schule, wo sie als kopftuchtragende Schülerin eine Minderheitenposition einnahm. Diese Zeit beschreibt sie als sehr belastend. Wiederholt berichtet sie von Situationen, in denen Lehrkräfte ihre beruflichen Perspektiven aufgrund des Kopftuchs infrage stellten oder sie mit politischen und religiösen Zuschreibungen konfrontierten. Besonders prägend waren dabei vermeintlich humorvolle Bemerkungen, die sie als verletzend und entwertend erlebte. Auch im schulischen Alltag schildert sie einen hohen Leistungsdruck sowie wenig emotionale Unterstützung seitens der Lehrkräfte. Nach der Matura entschied sich Nisa bewusst für einen Richtungswechsel und wandte sich dem pädagogischen Bereich zu. Diese Entscheidung beschreibt sie als Schritt hin zu größerer Selbstbestimmung. Sie absolvierte eine Ausbildung zur Elementarpädagogin und nahm anschließend ein Studium an der Pädagogischen Hochschule auf. Im universitären Kontext berichtet sie überwiegend von positiven Erfahrungen, auch wenn sie aus ihrem Umfeld von Schwierigkeiten anderer kopftuchtragender Studierender hört. Derzeit arbeitet Nisa als Teamlehrerin an einer Volksschule in einem urbanen Bezirk mit hoher kultureller Diversität. Das Arbeitsumfeld beschreibt sie als offen und unterstützend. Ihre Mehrsprachigkeit wird dort als Ressource wahrgenommen und sie erlebt bislang keine Benachteiligung aufgrund ihrer religiösen Sichtbarkeit. Gleichzeitig reflektiert sie, dass schulische Kontexte je nach sozialem Umfeld sehr unterschiedlich sein können. Ihre Biographie ist von frühen Anpassungsleistungen, belastenden schulischen Erfahrungen und bewussten Neuausrichtungen geprägt. Fragen von Zugehörigkeit, Selbstpositionierung und der Suche nach einem stimmigen beruflichen Feld ziehen sich als wiederkehrende Themen durch ihre Erzählungen.

Fall 4: Meryem

Die Interviewpartnerin Meryem ist eine 40-jährige Ärztin mit Migrationsgeschichte, die heute als Allgemeinmedizinerin ausgebildet ist. Sie ist verheiratet und Mutter von drei Kindern. Ihr Medizinstudium absolvierte sie über einen Zeitraum von mehreren Jahren, der unter anderem durch damalige strukturelle Zugangsbedingungen und Wartezeiten verlängert war. Rückblickend beschreibt sie das Studium als eine sehr positive und prägende Lebensphase, die sie fachlich wie persönlich stark geprägt habe. Zu Beginn ihres Studiums trug Meryem kein Kopftuch. Sie wuchs in einem politisch offenen, nicht religiös normierenden familiären Umfeld auf. Im Verlauf des Studiums setzte sie sich intensiver mit dem Islam auseinander. Diese Auseinandersetzung endete in einer bewussten Entscheidung ein Kopftuch zu tragen, die sie als persönlich stimmig und sinnstiftend beschreibt. Diese Veränderung markiert einen biographischen Wendepunkt, da sie erstmals mit offenen Ablehnungsreaktionen im beruflichen Kontext konfrontiert wurde. Kurz nach Beginn des Kopftuchtragens verlor Meryem ihre Tätigkeit in einer privatärztlichen Ordination, nachdem Patient:innen Vorbehalte gegenüber ihrer religiösen Sichtbarkeit geäußert hatten. Diese Erfahrung beschreibt sie als emotional stark belastend. Im weiteren Verlauf fand sie jedoch eine Anstellung in einem muslimisch geprägten Arbeitsumfeld, das sie als unterstützend und wertschätzend erlebte. Nach Abschluss des Studiums folgte eine mehrjährige Familienphase, in der sie drei Kinder bekam und mehrere Jahre in Karenz war. Der berufliche Wiedereinstieg nach dieser längeren Unterbrechung gestaltete sich für Meryem schwierig. Sie berichtet von zahlreichen Bewerbungen ohne Rückmeldung und von dem Gefühl, trotz fachlicher Qualifikation nicht wahrgenommen zu werden. Erst durch persönliche Kontaktaufnahme gelang ihr der Einstieg in ein neu eröffnetes Krankenhaus. Dort begann sie ihre Ausbildung im klinischen Alltag, zunächst mit großer Motivation, zugleich jedoch unter erheblichen zeitlichen und körperlichen Belastungen. Im Krankenhaus berichtet Meryem überwiegend von sachlichen und professionellen Erfahrungen, vor allem im ärztlichen Kolleg:innenkreis. Gleichzeitig schildert sie konflikthafte Situationen mit Pflegepersonal, die sie als stark belastend erlebte und die teilweise mit Mobbing einhergingen. Diese Phase war von hoher Arbeitsbelastung, familiären Verpflichtungen und wachsendem psychischen Druck geprägt. Schließlich entwickelte sie Symptome eines Burnouts, was zu einem vorübergehenden Rückzug aus dem Berufsalltag führte. Rückblickend beschreibt Meryem ihre berufliche

Biographie als von Ambivalenzen geprägt. Einerseits empfindet sie große fachliche Erfüllung und Stolz auf ihre ärztliche Tätigkeit, besonders in patientennahen Situationen und im klinischen Alltag. Andererseits reflektiert sie kritisch die Vereinbarkeit von medizinischer Karriere, familiärer Verantwortung und eigener Gesundheit. Aktuell befindet sie sich in einer Phase der Neuorientierung, in der sie ihre berufliche Zukunft stärker an familiären Bedürfnissen und gesundheitlicher Stabilität ausrichten möchte. Meryems Biographie verweist auf einen langen und anspruchsvollen Bildungs- und Berufsweg, der von hoher Leistungsbereitschaft, biographischen Brüchen und wiederholten Anpassungsleistungen geprägt ist. Fragen von Anerkennung, Zugehörigkeit, beruflicher Identität und Selbstsorge ziehen sich als wiederkehrende Motive durch ihre Erzählungen.

Fall 5: Hira

Die Interviewpartnerin Hira (Mitte 20) ist eine Frau der zweiten Generation mit Migrationsgeschichte, die in Österreich geboren und aufgewachsen ist. Sie absolvierte ihre schulische Ausbildung an der AHS, die sie mit der Matura abschloss. Während der Schulzeit trug sie noch kein Kopftuch und beschreibt diese Phase rückblickend als weitgehend konfliktfrei. Sie fühlte sich als selbstverständlicher Teil der Klassengemeinschaft und wurde von Mitschüler:innen als gut integriert wahrgenommen. Unmittelbar nach der Matura entschied sich Hira, ein Kopftuch zu tragen. Parallel dazu begann sie zunächst ein naturwissenschaftliches Studium und bereitete sich anschließend auf den Medizinaufnahmetest vor, den sie im darauffolgenden Jahr erfolgreich absolvierte. Das Medizinstudium durchlief sie vollständig als kopftuchtragende Studentin. Den Wechsel von einer nicht sichtbaren zu einer sichtbaren religiösen Zugehörigkeit beschreibt sie als biographischen Einschnitt, der mit veränderten gesellschaftlichen Zuschreibungen einherging. Nach Beginn des Kopftuchtragens nimmt sie häufiger wahr, dass ihr ein geringeres Bildungsniveau oder mangelnde Sprachkompetenz zugeschrieben wurde. Im universitären Kontext berichtet Hira überwiegend von sachlichen und respektvollen Erfahrungen. Eine für sie prägende Situation ereignete sich zu Beginn einer Lehrveranstaltung, als eine Lehrperson ohne vorherige Vorstellung der Studierenden auf mögliche sprachliche Defizite hinwies. Hira erlebte diese Situation als irritierend und äußerte sich dazu. In einem anschließenden Gespräch machte sie auf die Wirkung dieser Aussage aufmerksam. Retrospektiv beschreibt sie, dass sich das Verhältnis zur Lehrperson danach

deutlich verbesserte und sie ihre Intervention als wirksam erlebte. Während der zahlreichen Praktika im Rahmen des Medizinstudiums, speziell im Krankenhaus, schildert Hira ihre Erfahrungen überwiegend positiv. Zwar beschreibt sie anfängliche Distanz oder Zurückhaltung seitens einzelner Kolleg:innen, diese habe sich jedoch rasch aufgelöst, sobald sie sich im Arbeitsalltag vorgestellt und ihre fachlichen Kompetenzen gezeigt habe. Im klinischen Umfeld erlebte sie sowohl Interesse als auch Anerkennung. Hinweise zur Anpassung des Kopftuchs aus hygienischen Gründen beschreibt sie als fachlich nachvollziehbar und nicht diskriminierend. Im Hinblick auf Nebenjobs berichtet Hira von unterschiedlichen Erfahrungen. Während sie sich unmittelbar nach der Matura erfolglos auf Tätigkeiten im Einzelhandel bewarb, erhielt sie als Medizinstudentin deutlich häufiger positive Rückmeldungen. Diese Unterschiede ordnet sie zeitlich und kontextuell ein, ohne sie eindeutig zu erklären. Im Großen und Ganzen beschreibt sie jedoch ihren Bildungs- und Berufsweg als erfolgreich und kohärent. Zum Zeitpunkt des Interviews hat Hira ihr Medizinstudium abgeschlossen und befindet sich im Übergang in den ärztlichen Berufsalltag. Sie berichtet, dass sie sich in neuen beruflichen Kontexten zunächst häufig beweisen müsse, speziell im Hinblick auf Sprachkompetenz und fachliche Qualifikation. Gleichzeitig beschreibt sie, dass sich diese Situationen mit zunehmender Zusammenarbeit meist rasch relativieren. Ihre Biographie zeichnet sich durch einen kontinuierlichen Bildungsaufstieg, der von einer hohen Leistungsorientierung und fachlichen Selbstverständlichkeit geprägt ist. Religiöse Sichtbarkeit spielt dabei eine Rolle in der sozialen Wahrnehmung, steht jedoch nicht im Widerspruch zu beruflicher Anerkennung und Integration.

Fall 6: Aylin

Die Interviewpartnerin Aylin ist eine junge Frau, Anfang 20, der zweiten Generation mit Migrationsgeschichte, die in Österreich geboren und aufgewachsen ist. Sie studiert Soziale Arbeit und befindet sich zum Zeitpunkt des Interviews in einem fortgeschrittenen Stadium ihres Bachelorstudiums. Parallel dazu plant sie eine weiterführende Ausbildung im psychologischen Bereich. Religiöse Sichtbarkeit ist seit ihrem frühen Jugendalter Teil ihres Alltags, da sie bereits mit etwa zwölf Jahren begann, ein Kopftuch zu tragen. Bereits im Kindesalter machte Aylin vielfältige Erfahrungen von Ausgrenzung und Ungleichbehandlung, besonders im schulischen Kontext. Sie schildert Situationen, in denen sprachliche und religiöse Zuschreibungen eine Rolle spielten und sie sich im Vergleich zu anderen

Schüler:innen benachteiligt fühlte. Besonders prägend waren für sie Erfahrungen, in denen unterschiedliche Richtlinien im Umgang mit Mehrsprachigkeit deutlich wurden. Hinzu kamen Situationen, in denen diskriminierende Äußerungen von Mitschüler:innen nicht sanktioniert wurden. Diese frühen Erlebnisse beschreibt Aylin als tief verunsichernd und emotional belastend. Auch im öffentlichen Raum berichtet sie von wiederholten rassistischen und anti-muslimischen Zuschreibungen. Diese äußerten sich unter anderem in Blicken, Kommentaren oder offenen Beschimpfungen. Solche Erfahrungen intensivierten sich nach dem Beginn des Kopftuchtragens und gingen mit einem Gefühl ständiger Beobachtung einher. Gleichzeitig beschreibt Aylin, dass das Tragen des Kopftuchs für sie auch eine innere Stärkung bedeutete und ihr Selbstbewusstsein langfristig wuchs. Im weiteren Bildungsweg besuchte Aylin ein Realgymnasium, das sie rückblickend als vergleichsweise geschützten Raum beschreibt. Der Übergang ins Studium der Sozialen Arbeit war jedoch erneut mit konflikthaften Erfahrungen verbunden. Besonders die Aufnahmeprüfung schildert sie als belastend, da sie dort mit stark personalisierten und religiös konnotierten Fragen konfrontiert wurde, die sie als unangemessen erlebte. Diese Situation hinterließ bei ihr ein Gefühl der Ungleichbehandlung, auch wenn sie letztlich zum Studium zugelassen wurde. Im Verlauf des Studiums entwickelte Aylin zunehmend Strategien der Selbstpositionierung. Sie beschreibt, wie sie im Austausch mit Studienkolleg:innen und Lehrenden begann, diskriminierende Aussagen zu benennen und ihnen aktiv entgegenzutreten. Diese Entwicklung verbindet sie mit dem Studium selbst, das ihr Räume für Reflexion, Meinungsäußerung und solidarische Unterstützung eröffnete. Vor allem in Lehrveranstaltungen und Praxisphasen, etwa im Rahmen von Praktika im sozialen Bereich, erlebte sie sowohl herausfordernde Situationen als auch Anerkennung und Bestärkung. In ihren berufspraktischen Erfahrungen, unter anderem im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe sowie im Krankenhaus, nahm Aylin wahr, dass ihr Kopftuch sowohl Irritation als auch Vertrauen auslösen konnte. Während sie vereinzelt mit stereotypen Annahmen konfrontiert wurde, beschreibt sie zugleich positive Rückmeldungen von Vorgesetzten und Klient:innen sowie konkrete Perspektiven für einen zukünftigen Berufseinstieg. Im Gesamten zeigt sich in der Biographie der Interviewpartnerin Aylin ein Prozess zunehmender Selbstermächtigung. Die wiederholten Erfahrungen von Ausgrenzung und Ungleichbehandlung führten nicht zu Rückzug, sondern zu einer bewussten Positionierung im Bildungs- und Berufsverlauf. Fragen von Anerkennung, Zugehörigkeit und der Umgang mit Differenz ziehen sich als wiederkehrende Themen durch ihre Erzählungen.

Fall 7: Yasmin

Die Interviewpartnerin Yasmin ist eine Frau (Anfang 30) der zweiten Generation mit Migrationsgeschichte, die in Österreich geboren wurde und hier ihre gesamte Bildungs- und Berufsbiographie durchlaufen hat. Yasmin besuchte ein Gymnasium, das sie mit der Matura abschloss. Anschließend absolvierte sie ein naturwissenschaftliches Studium im Bereich Chemie. Sie wuchs in einem akademisch geprägten Elternhaus auf, in dem ein Universitätsstudium als selbstverständlicher Bildungsweg galt. Die deutsche Sprache beschreibt sie als ihre dominante Bildungs- und Alltagssprache. Bereits während der Schulzeit trug Yasmin ein Kopftuch, womit religiöse Sichtbarkeit früh Teil ihres Alltags wurde. Rückblickend schildert sie ihre Schulzeit als stark belastend, von wiederholten Erfahrungen der Ausgrenzung und rassistischen Zuschreibungen geprägt. Diese äußerten sich sowohl in direkten Kommentaren als auch in schulischen Kontexten, in denen stereotype Darstellungen von Religion, Kultur und Herkunft reproduziert wurden. Yasmin beschreibt, dass ihr in dieser Phase häufig das sprachliche und begriffliche Verständnis fehlte, um diese Erfahrungen als Rassismus einzuordnen oder ihnen aktiv entgegenzutreten. Hinzu kam ein starkes Machtgefälle zwischen Lehrkräften und Schüler:innen, das Widerstand erschwerte. Im Übergang in die Oberstufe und später an die Universität veränderte sich der Umgang mit diesen Erfahrungen. Zwar berichtet Yasmin auch im universitären Kontext von wiederholten Grenzüberschreitungen, etwa durch stereotype Zuschreibungen oder diskriminierende Äußerungen seitens einzelner Lehrender, zugleich beschreibt sie diese Phase jedoch als weniger einengend als die Schulzeit. An der Universität erlebte sie größere Handlungsspielräume, etwa durch die Möglichkeit, soziale Kontexte bewusster zu wählen und sich von belastenden Situationen zu distanzieren. Ein prägendes Ereignis stellt in diesem Zusammenhang der Wechsel der Universität dar, der unter anderem auf diskriminierende Erfahrungen mit einem Professor zurückzuführen war. Der Berufseinstieg gestaltete sich für Yasmin zunächst schwierig und war von zahlreichen Absagen geprägt. Sie berichtet von ambivalenten Erfahrungen im Bewerbungsprozess, in denen ihr Kopftuch indirekt oder offen thematisiert wurde. Diese Erlebnisse führten dazu, dass sie begann, Arbeitsumfelder gezielt nach Diversitätskriterien auszuwählen. In ihrer ersten Anstellung erlebte Yasmin sowohl diskriminierende Situationen auf kollegialer Ebene als auch zugleich starke Unterstützung durch Vorgesetzte. Diese Unterstützung beschreibt sie als besonders bedeutsam und

bestärkend. In ihrem weiteren Berufsverlauf wechselte Yasmin mehrfach die Arbeitsstelle und arbeitet heute in einem internationalen, stark diversen Umfeld in einer IT-nahen Branche. Dieses beschreibt sie als ein wichtiges Kriterium für ihr berufliches Wohlbefinden. Erfahrungen von Anerkennung, Solidarität und Rückhalt durch Führungskräfte spielen in ihrer aktuellen beruflichen Vorstellung eine zentrale Rolle. In Yasmins Biographie zeigt sich ein hoher Grad an Reflexivität im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen. Ihre Bildungs- und Berufsbiographie ist von einem kontinuierlichen Aufstieg geprägt, der von bewussten Entscheidungen für bestimmte soziale und berufliche Kontexte begleitet wird. Fragen von Zugehörigkeit, Anerkennung und Selbstbehauptung ziehen sich dabei als wiederkehrende Themen durch ihre Erzählungen.

Fall 8: Leyla

Die Interviewpartnerin Leyla (Ende 20) ist eine Frau der zweiten Generation mit Migrationsgeschichte, die in Österreich geboren wurde und hier ihre gesamte Bildungs- und Berufsbiographie durchlaufen hat. Als ältestes Kind der Familie wuchs sie mehrsprachig auf, wobei Deutsch nicht ihre dominante Sprache war. Vor allem im Kindergarten und in der Volksschule beschreibt sie erhebliche sprachliche Schwierigkeiten, die mit ihrer schüchternen Persönlichkeit und fehlender familiärer Unterstützung im schulischen Kontext zusammenhängen. Bereits im frühen Schulalter machte Leyla Erfahrungen von Ausgrenzung und Mobbing, die sie rückblickend als stark belastend beschreibt. Ein einschneidendes Ereignis für ihre Biographie stellt die nachträglich bekannt gewordene Empfehlung, sie aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse in eine Sonderschule zu überweisen, dar. Diese Maßnahme konnte durch das Eingreifen ihres Vaters verhindert werden. Leyla betont, dass ihre schulischen Leistungen in anderen Fächern nicht problematisch gewesen seien und sie die geplante Zuweisung als Ausdruck institutioneller Ungleichbehandlung einordnet. Im weiteren Bildungsweg verbesserte sich ihre sprachliche Kompetenz deutlich. Nach der Pflichtschule wechselte sie in eine kaufmännische weiterführende Schule, die sie mit der Matura abschloss. In dieser Phase begann sie auch, ein Kopftuch zu tragen. Im Gegensatz zu ihren früheren Schulerfahrungen beschreibt sie die Oberstufe im Vergleich zur Unterstufe als stabilen und weniger konflikthaften Abschnitt ihrer Bildungsbiographie. Anschließend nahm Leyla ein Universitätsstudium im Bereich der Sozialwissenschaften auf, welches sie mit einem Bachelorabschluss beendete. Parallel dazu sammelte sie früh berufliche Erfahrungen,

zunächst im Einzelhandel und später in einem internationalen Unternehmen. Während sie einzelne Arbeitskontexte als konfliktbehaftet schildert, beschreibt sie ihre derzeitige berufliche Situation als wertschätzend. Besonders hervorgehoben werden die multikulturelle Zusammensetzung des Teams sowie ein Arbeitsklima, das auf gegenseitigem Respekt basiert. Im Hinblick auf ihren Berufseinstieg berichtet Leyla von wiederholten Bewerbungserfahrungen, die von Absagen und Unsicherheiten geprägt waren. Dabei thematisiert sie vorsichtig, inwiefern das Tragen des Kopftuchs eine Rolle gespielt haben könnte, ohne dies eindeutig festzulegen. Im Vergleich zu ihren Schwestern, die kein Kopftuch tragen, nimmt sie jedoch Unterschiede im Zugang zum Arbeitsmarkt wahr. Leylas Biographie ist geprägt von einem kontinuierlichen Bildungsaufstieg, der trotz struktureller und biographischer Hürden verfolgt wurde. Bildung, berufliche Integration und Leistungsbereitschaft nehmen in ihren Erzählungen einen zentralen Stellenwert ein und sind eng mit Fragen von Anerkennung, Zugehörigkeit und Selbstbehauptung verbunden.

Im nächsten Schritt der Auswertung, der formulierenden Interpretation, werden die Interviews auf der wörtlichen Ebene betrachtet. Ziel ist es, die wiederkehrenden Themen, Erfahrungen und Erzählmuster der Befragten zu identifizieren und zu systematisieren. Um die Ergebnisse übersichtlich und nachvollziehbar zu machen, werden die Ober- und Unterthemen gemeinsam mit den fallübergreifenden Deutungsmustern auch in Tabellenform dargestellt. Die Auswertung der acht Interviews zeigt, dass die Biographien der Frauen durch wiederkehrende Erfahrungen in fünf zentralen Themenbereichen strukturiert sind:

1. Bildungs- und Berufsbiographien
2. Wahrnehmung von Diskriminierung in der Arbeitswelt
3. Formen und Kontexte der Diskriminierung
4. Umgangsstrategien und Resilienz
5. Gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen

Jeder dieser Bereiche wurde in mehrere Unterthemen ausdifferenziert, um die Vielfalt der individuellen Erfahrungen sichtbar zu machen. Im Folgenden werden die wichtigsten Ober- und Unterthemen dargestellt, jeweils ergänzt durch repräsentative Zitate.

6.2 Bildungs- und Berufsbiographien

Die Bildungs- und Berufsbiographien der befragten Frauen sind geprägt von ehrgeizigen Aufstiegsstrategien, dem Willen zur Selbstbestimmung und der Fähigkeit, sich trotz struktureller Hürden beharrlich im Bildungssystem und in der Arbeitswelt zu positionieren. In allen Interviews zeigt sich, dass Bildung für die Frauen weit mehr ist als nur ein Mittel zur beruflichen Qualifizierung. Denn sie ist zugleich eine Strategie zur Anerkennung in einer Gesellschaft, die ihnen diese Anerkennung nicht vorbehaltlos gewährt. Die Interviews machen deutlich, dass der Bildungsweg oft nicht linear verläuft, sondern von biografischen Brüchen, Umwegen und Anpassungsentscheidungen geprägt ist. Der Erfolg wird dabei nicht nur an akademischen Titeln, sondern auch an der Fähigkeit gemessen, sich in einem Umfeld zu behaupten, das von struktureller Ungleichheit beeinflusst wird.

6.2.1 Bildungsaufstieg und berufliche Orientierung

Der Bildungsaufstieg wird von den Interviewten überwiegend als bewusste und langfristige Entscheidung dargestellt. Bereits in jungen Jahren formulieren viele klare Ziele für ihre berufliche Zukunft, die mit dem Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit, gesellschaftlicher Anerkennung und persönlicher Selbstverwirklichung verbunden sind. Aylin bringt diesen Anspruch mit den folgenden Worten zum Ausdruck:

„[...] ich habe dann dort wieder realisiert, okay Bildung macht so vieles aus und ich muss da einfach nach oben klettern.“ (Aylin, Z. 88 -89).

Gleichzeitig wird deutlich, dass berufliche Orientierung nicht ausschließlich interessengeleitet erfolgt, sondern auch von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst wird. Die Wahl bestimmter Bildungs- oder Berufsfelder wird als strategische Entscheidung beschrieben, um potenziellen Konflikten oder Erklärungszwängen vorzubeugen. Esra formuliert dies folgendermaßen:

„[...] es ist dann halt für mich auch so ein Selektionsverfahren gleich am Anfang. [...] wenn sie mich nicht wollen, dann will ich sie auch nicht. [...] warum soll ich irgendwo arbeiten wollen, wo ich nicht willkommen bin und wo es halt immer diese Spannung gibt, [...] wo ich mich [...] jeden Tag so ungut fühle.“ (Esra, Z. 211 - 215).

Diese Aussagen verdeutlichen, dass Bildungsaufstieg Teil einer vorausschauenden Lebensplanung ist, in der Autonomie und Anerkennung und Anpassung an wahrgenommene strukturelle Bedingungen miteinander verschränkt sind.

6.2.2 Familiäre Unterstützung und Erwartungen

Die Rolle der Familie ist in fast allen Interviews präsent und stellt einen zentralen Bezugspunkt im Bildungsaufstieg dar. Die Familie wird als motivierende Ressource beschrieben, die Bildungsentscheidungen unterstützt und Durchhaltevermögen stärkt. Gleichzeitig zeigen die Erzählungen, dass diese Unterstützung nicht frei von Erwartungen ist und mit Leistungs- und Verantwortungszuschreibungen einhergeht.

Aylin verweist auf ein prägendes Gespräch mit ihrem Vater:

„[...] mein Vater bestand auch absolut darauf, dass wir halt so akademisch irgendetwas erreichen, weil sobald wir aus unserem Balkon rausschauen, sehen wir da die Bosch Firma und er hat gemeint: „Ja, schau dir das an, wie schön das Gebäude halt aussieht. Magst du dort reinkommen?“ Ich so: „Ja, natürlich. Also es schaut faszinierend aus.“ Und dann hat er gemeint: „Ja, wenn du dort reinkommen willst, dann musst du gewisse akademische Sachen erledigen und schaffen.“ (Aylin, Z. 90-95).

Diese Aussage verdeutlicht, dass Bildung im familialen Kontext als Schlüssel zur Selbständigkeit und Absicherung verstanden wird. Zugleich berichten mehrere Interviewpartnerinnen von einem schulischen Leistungsdruck, der durch familiäre Unterstützung aufgefangen wird. Nisa beschreibt dieses Spannungsfeld folgendermaßen:

„Ich hatte mal eine Zeit wo ich eben diese Matura Phase usw. all der HTL Stress war mir halt sehr zu viel sehr viel und da habe ich mit meiner Mutter gesprochen und wir waren bei einer ähm Kinder und Jugendtherapeutin und habe halt mit ihr darüber geredet und sie hat mir Methoden empfohlen, wie man eben Stress abbauen kann, mehr halt Resilienz aufbauen kann etc.“ (Nisa, Z. 169-174).

In einigen Fällen wird deutlich, dass Leistungen der Töchter als kollektiver Erfolg der Familie wahrgenommen werden. Bildungsaufstieg fungiert damit nicht nur als individuelles Projekt,

sondern auch als Ausdruck familiärer Anerkennung und sozialer Positionierung. Gleichzeitig wird deutlich, dass der Bildungsweg für die Frauen auch mit Belastungen und Herausforderungen verbunden ist, die sich in Form von Leistungsdruck und Stress äußern. Die Frauen bewegen sich somit in einem kontinuierlichen Aushandlungsprozess zwischen familialem Rückhalt und dem Anspruch auf individuelle Autonomie.

6.2.3 Frühe Erfahrungen von Ausgrenzung oder Anerkennung

Frühe Bildungserfahrungen sind häufig der erste Ort, an dem die Frauen gesellschaftliche Ungleichheit bewusst wahrnehmen. Mehrere Interviewte berichten von Situationen, in denen sprachliche Zuschreibungen oder voreilige Einschätzungen ihre Bildungslaufbahn beeinflussten. Leyla erzählt:

„[...] ich war eigentlich in der Vorschule, weil Lehrer da gemeint haben [...] mein Deutsch ist nicht ausreichend [...].“ (Leyla, Z. 25-27).

Neben Erfahrungen von Ausgrenzung verweisen die Interviews auch auf Situationen institutioneller Anerkennung, in denen individuelle Bedürfnisse wahrgenommen und berücksichtigt werden. Anerkennung zeigt sich dabei insbesondere in pädagogischen Kontexten, in denen religiöse Praxis nicht als Störung, sondern als legitimer Bestandteil der persönlichen Identität anerkannt wird. Solche Erfahrungen werden als unterstützend erlebt, da sie Handlungsspielräume eröffnen und Zugehörigkeit innerhalb institutioneller Strukturen ermöglichen. Elif schildert eine solche Situation mit den Worten:

„Ich hatte einen Professor und er bestand immer darauf, dass wir nur in der Pause rausgehen, auch wenn wir aufs Klo gehen mussten und da muss ich ihm das wirklich klar und deutlich kommunizieren und habe ihm gesagt: „Ich muss aber beten, also, Herr Professor, damit Sie das wissen.“, und unser Gebetsraum war in einem anderen Gebäude und da hat er mir einen freien Raum zur Verfügung gestellt und hat gemeint, dass ich hier meine Gebete verrichten kann.“ (Elif, Z. 45-50).

Frühe Erfahrungen von Ausgrenzung wirken häufig als Auslöser einer verstärkten Leistungsorientierung. Sie schärfen das Bewusstsein für ungleiche Bewertungen und führen dazu, dass Bildung und Leistung als zentrale Mittel der Selbstbehauptung verstanden werden. Gleichzeitig berichten einzelne Interviewpartnerinnen von

Anerkennungserfahrungen, besonders durch engagierte Lehrpersonen, die als wichtige Gegenbilder zu früher Abwertung wahrgenommen werden. Diese Momente erhalten in den biographischen Rückblicken eine besondere Bedeutung, da sie alternative Erfahrungen von Zugehörigkeit ermöglichen und stabilisierend wirken. Sie schärfen das Bewusstsein für unfaire Beurteilungen und wecken bei vielen den Ehrgeiz, durch Leistung und Beharrlichkeit gegen stereotype Erwartungen anzukämpfen.

Im Anschluss an die fallübergreifende Analyse lassen sich mehrere gemeinsame handlungsleitende Deutungsmuster identifizieren, die die Bildungs- und Berufsbiographien der Interviewten strukturieren. Bildung erhält eine zentrale biographische Bedeutung und ist eng mit dem Streben nach finanzieller Unabhängigkeit, gesellschaftlicher Anerkennung und persönlicher Autonomie verknüpft. Der Bildungsaufstieg folgt einer handlungsleitenden Orientierung an Leistung als Voraussetzung von Zugehörigkeit und dient der Bearbeitung wahrgenommener struktureller Ungleichheiten. Berufliche Entscheidungen sind dabei nicht allein interessengeleitet, sondern von pragmatischen Abwägungen und der antizipierten Erfahrung von Diskriminierung mitgeprägt. Die Familie fungiert zugleich als unterstützende Ressource und normativer Orientierungsrahmen. Frühe schulische Ausgrenzungserfahrungen wirken als prägende biographische Referenzpunkte. Sie führen zu einer verstärkten Orientierung an Leistung, Durchhaltevermögen und Anpassungsfähigkeit. Anerkennungserfahrungen erhalten demgegenüber eine besondere Bedeutung, da sie alternative Deutungen und Zugehörigkeit ermöglichen und biographisch stabilisierend wirken.

6.3 Wahrnehmung von Diskriminierung in der Arbeitswelt

Im Zentrum der Interviews steht die Frage, wie die Frauen Diskriminierung im beruflichen Kontext erleben. Dabei sind sowohl der Berufseinstieg als auch der spätere Arbeitsalltag wichtig. Die Erzählungen zeigen, dass Diskriminierung auf unterschiedliche Weise erfahren wird: offen, subtil oder strukturell. Besonders das Tragen des Kopftuchs wird als zentrale Projektionsfläche gesellschaftlicher Vorurteile wahrgenommen. Diskriminierung zeigt sich nicht nur in eindeutigen Ablehnungen oder Benachteiligungen, sondern auch in Erwartungshaltungen und impliziten Ausgrenzungen, die sich durch den gesamten

Berufsweg ziehen. Dabei unterscheiden sich die Wahrnehmungen auch danach, wie reflektiert, selbstsicher oder vorausschauend die Frauen mit diesen Situationen umgehen.

6.3.1 Bewerbungsprozesse und Zugang zum Arbeitsmarkt

Bewerbungsprozesse werden häufig als erste Phase erlebt, in der Diskriminierung im beruflichen Kontext konkret erfahrbar wird. Mehrere Interviewpartnerinnen berichten von ausbleibenden Rückmeldungen, plötzlichen Absagen oder dem Eindruck, trotz formaler Qualifikation nicht in gleichem Maße berücksichtigt zu werden wie andere Bewerber:innen. Diese Erfahrungen werden in den Erzählungen mit dem eigenen Namen, dem äußeren Erscheinungsbild oder der religiösen Sichtbarkeit in Verbindung gebracht. Yasmin formuliert dies besonders eindrücklich:

„Ich habe sehr viele Bewerbungen abgeschickt. [...] irgendwann bin ich dann auch auf eine Messe gegangen [...]. [...] da war eine Frau, die repräsentativ von einer Pharmafirma war. Und sie meinte, ob ich nicht das Foto runtergeben kann vielleicht, weil wenn Leute das Foto mit Kopftuch sehen, dass meine Chancen eventuell weniger sind.“ (Yasmin, Z. 194-202).

Diese Aussage zeigt nicht nur die Häufigkeit der Ablehnungen, sondern auch die implizite Bestätigung einer gesellschaftlichen Norm, in der sichtbare Religiosität als Hindernis betrachtet wird. Diskriminierung wird hier nicht offen artikuliert, sondern als pragmatischer Ratschlag vermittelt, der bestehende Ausschlussmechanismen bestätigt und reproduziert. Elif bringt die emotionale Belastung dieser Phase auf den Punkt:

„Ich habe mich bei 80 Stellen beworben. Dann hatte ich rund nur vier bis fünf [...] Gespräche von 80 und nur eine Zusage. [...] das war so anstrengend für mich, also auch demotivierend.“ (Elif, Z. 260-262).

Einige Interviewpartnerinnen berichten zudem, strategisch auf Bewerbungsfotos zu verzichten, um überhaupt eingeladen zu werden. Die Angst, bereits vor dem persönlichen Kontakt aus dem Bewerbungsprozess ausgeschlossen zu werden, erweist sich dabei als zentraler Moment der Wahrnehmung von Diskriminierung im Zugang zum Arbeitsmarkt.

6.3.2 Arbeitsumfeld und berufliche Identität

Für viele Interviewpartnerinnen bleibt im beruflichen Alltag das Gefühl der ständigen Beobachtung und Bewertung bestehen. Sie müssen sich erst beweisen, bevor sie als kompetent wahrgenommen werden. Dabei wird oft nicht ihre fachliche Leistung, sondern ihr äußeres Erscheinungsbild oder ihre vermutete Religiosität in den Vordergrund gestellt. Hira schildert ein Gespräch mit ihrer Vorgesetzten:

„Ich habe noch vor einigen Monaten mit einer Oberärztin auch darüber geredet. Sie hat selber gesagt: ‚Ich habe das Gefühl, du hast sicher Schwierigkeiten mit deinem Kopftuch.‘“ (Hira, Z. 164-166).

In diesem Zitat wird deutlich, dass das Kopftuch selbst in wohlmeinenden Gesprächen nicht als selbstverständlich gilt, sondern schnell zum Thema gemacht wird. Für die Betroffenen entsteht dadurch immer wieder das Gefühl, sich im beruflichen Kontext erklären und legitimieren zu müssen. Eine weitere Interviewpartnerin bringt dies sehr reflektiert zum Ausdruck:

„„Woher kommst du?“, ist die erste Frage von einem Patienten.“ (Meryem, Z. 97).

Diese Aussage zeigt, dass fachliche Leistung allein nicht ausreicht, um als gleichwertig anerkannt zu werden. Die Infragestellung der beruflichen Identität führt dazu, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt und das Ankommen im Beruf von wiederholter Selbstrechtfertigung begleitet sind, was für die Betroffenen eine zusätzliche Belastung darstellt.

6.3.3 Subtile Mikroaggressionen und offene Diskriminierung

Die meisten Interviewten berichten von alltäglichen, subtilen Diskriminierungsformen, die sich oft nicht klar benennen lassen, aber dennoch eine dauerhafte Belastung darstellen. Diese äußern sich in kurzen Bemerkungen, irritierten Blicken oder dem wiederholten Hinterfragen von Kompetenzen. Hira schildert eine solche Alltagssituation:

„[...] von den Patienten ist es manchmal so, wenn ich mit ihnen Anamnese oder so geführt habe, war das dann am Ende: „Sie können aber gut Deutsch sprechen.“ Dann sage ich, dann also nehme ich das halt so spaßeshalber auf und sage:“ „Natürlich bin

ich auch Wienerin, ich bin ja hier geboren.“ Und dann sage ich: „Aber Sie sprechen auch sehr gut Deutsch“, habe ich einmal gesagt, weil die Patientin offensichtlich keine Österreicherin war vom Namen her.“ (Hira, Z. 174-179).

Diese scheinbar beiläufigen Fragen markieren das Kopftuch als erklärungsbedürftig und rücken es in den Vordergrund beruflicher Interaktionen. Andere Interviewpartnerinnen schildern vergleichbare Situationen, in denen Ablehnung offen kommuniziert und institutionell begründet wird. Meryem beschreibt eine solche Erfahrung:

„Er hat gesagt: „Es ist rein deine Entscheidung. Ich, ich respektiere total, aber leider die Patienten beschwerten sich so sehr. Ja, sie wollen es nicht sehen. Sie wollen, dass eine [...] Mitarbeiterin mit Kopftuch sie nicht anfasst.“ Ja, das wollten sie nicht und ich war sehr beleidigt natürlich. War sehr, sehr ähm verletzt.“ (Meryem, Z. 49-53).

Diese Formen der subtilen Abwertung reichen von freundlich verpacktem Misstrauen bis hin zu offener Respektlosigkeit. Einige Interviewte berichten auch von direkter Diskriminierung, etwa durch Androhung von Konsequenzen, Jobverlust oder aggressive Kommentare. Neben diesen konkreten Erfahrungen wird Diskriminierung auch als innere Erwartung wirksam. Diese Aussage macht deutlich, dass Diskriminierung nicht nur im Erleben selbst wirkt, sondern für die Betroffenen mit starken emotionalen Belastungen verbunden ist. Die Vorwegnahme möglicher Abwertung führt zu Rückzug, Vermeidung oder innerer Anspannung und stellt eine zusätzliche psychische Belastung dar.

Zusammenfassend zeigt sich in der fallübergreifenden Analyse, dass Diskriminierung von den interviewten Frauen nicht als vereinzelter Ereignis, sondern als dauerhaft präsente Struktur des beruflichen Alltags wahrgenommen wird. Sie zeigt sich in unterschiedlichen Intensitäten von subtilen Mikroaggressionen bis hin zu offenen Benachteiligungen, und zieht sich durch Bewerbungsprozesse, alltägliche Interaktionen sowie die eigene Selbstwahrnehmung. Das Kopftuch fungiert dabei als sichtbarer Marker, an dem Zuschreibungen, Erwartungen und Vorannahmen gebündelt werden und über den berufliche Zugehörigkeit immer wieder infrage gestellt wird. Die Erfahrungen von Diskriminierung führen zu einer erhöhten Wachsamkeit gegenüber dem sozialen Umfeld und erfordern eine kontinuierliche Anpassung des eigenen Auftretens. Anerkennung und Zugehörigkeit werden nicht als selbstverständlich

erlebt, sondern müssen aktiv hergestellt und abgesichert werden. Diskriminierung wirkt dabei nicht nur in konkreten Situationen, sondern auch in der antizipierten Erwartung möglicher Abwertung, die das berufliche Handeln, die emotionale Belastung und die Selbstpositionierung der Frauen nachhaltig prägt.

6.4 Formen und Kontexte der Diskriminierung

Dieses Oberthema beleuchtet die vielschichtige Verankerung von Diskriminierung, die in den Interviews über einzelne Ereignisse hinaus sichtbar wird. Die interviewten Frauen beschreiben Diskriminierung nicht nur als individuelles Problem, sondern als ein System von strukturellen Ausschlüssen, zwischenmenschlichen Abwertungen und innerpsychischer Belastung. Es zeigt sich, dass Diskriminierung in unterschiedlichen Kontexten wirksam wird und sich mal offen, mal subtil, sichtbar oder eher indirekt bemerkbar macht. Die verschiedenen Ebenen greifen ineinander und prägen sowohl berufliche Handlungsspielräume als auch die subjektive Wahrnehmung von Zugehörigkeit und Anerkennung.

6.4.1 Strukturelle Diskriminierung

Interviewpartnerinnen berichten von strukturellen Mechanismen, die ihnen den Zugang zu bestimmten beruflichen Positionen erschweren oder verhindern. Diese äußern sich in Auswahlverfahren, impliziten Normen innerhalb von Organisationen oder vermeintlich „neutralen“ Standards, die jedoch bestimmte Lebensweisen bevorzugen. Solche Strukturen werden von den Betroffenen nicht immer als offen diskriminierend erlebt, wirken jedoch nachhaltig begrenzend auf berufliche Chancen. Hira berichtet:

„Ich wollte Lehrerin werden und dann wollte ich irgendwann mal Pharmazie studieren. Und dann bin ich tatsächlich auf das Medizinstudium gestoßen, aber da war dann auch der Gedanke okay, damals war eben dieser Verbot von Lehrerinnen mit Kopftuch usw. habe ich mir gedacht, okay, ich will nicht, ich will erstens mal keine Lehrerin werden, weil das ist doch kein Job für mich. Aber ein weiterer Grund war dann auch, wenn ich dann nach der Matura mein Kopftuch trage, dann und wenn ich dann das studiere und den Job nicht ausüben kann, was bringt es mir? (Hira, Z. 249-256).

Eine Interviewpartnerin schildert rückblickend eine frühe schulische Erfahrung, die sie als besonders prägend erlebt hat:

„Wahrscheinlich hatten sie eben keine Hoffnung von mir, nur weil ich die Sprache nicht konnte. Obwohl. Obwohl sie das nicht hinterfragt haben, warum ich eigentlich die Sprache nicht kann und wie man mich eigentlich unterstützen kann. Stattdessen wollten sie mich gleich in die Sonderschule schicken. Okay, Tschüss. Geh in die Sonderschule und mach dort und versuch dort Deutsch zu lernen. Obwohl wahrscheinlich wird das dort auch nicht besser sein, weil wir, weil wir zu Hause eben nicht auf Deutsch reden. Und wenn meine Eltern auch nicht ausreichend Deutsch können, wie soll das Kind sich weiterentwickeln? Und wie soll das Kind Deutsch lernen? Das geht nicht. Und da haben eben die Lehrer eigentlich die meiste Verantwortung [...], dass die Schülerin oder der Schüler einfach besser Deutsch spricht oder generell die Schulen [...].“ (Leyla, Z. 66-75).

Diese Beispiele verdeutlichen, dass strukturelle Diskriminierung selten über explizite Verbote oder offene Ablehnung erfolgt. Stattdessen manifestiert sie sich in unausgesprochenen Erwartungen oder Leistungsanforderungen, die Anpassung nahelegen oder voraussetzen. Vor allem die scheinbare Selbstverständlichkeit solcher Regeln trägt dazu bei, dass Ausschlüsse schwer benennbar bleiben und von den Betroffenen als dauerhaft wirksam erlebt werden. Diskriminierung erscheint hier weniger als individuelles Fehlverhalten, sondern als Ergebnis institutioneller Routinen und normativer Rahmenbedingungen.

6.4.2 Interpersonale Diskriminierung

Die interpersonale Ebene betrifft zwischenmenschliche Abwertungserfahrungen im beruflichen Alltag, etwa durch Kolleg:innen, Vorgesetzte oder Kund:innen. Diese Form der Diskriminierung äußert sich in unangemessenen Bemerkungen, zweifelnden Blicken, wiederholten Rückfragen oder ironischen Kommentaren, häufig ohne direkte Konfrontation und oft eingebettet in scheinbar harmlose Situationen. Nisa schildert etwa:

„In der Nebenklasse war eine Freundin, sie war auch bedeckt, [...] trug ein Kopftuch und wir hatten ganz zufällig dasselbe Kleid an, und dann ist der Professor zu uns gekommen und hat gemeint: „Habt ihr denn heute was vor? Also ihr seht ja ganz gleich aus.“ Und das war so, ich war so innerlich „Hä?“ Worauf will er jetzt hinaus?“

Und so und dann hat er damals war das Thema ISS noch so sehr gängig und so: „Ihr wollt eh nicht die Schule sprengen lassen?“, hat er dann gesagt. Also diesen Satz hat er wirklich gesagt. Ja, aber so? Er hat dabei auch gelacht [...] als ob er eigentlich ein Spaß macht. Bis dahin mochte ich den Professor eigentlich sehr. Er war wirklich also einer der wenigsten Professoren, mit denen ich offen reden konnte und das war so wirklich so hat mein Herz zerbrochen [...], obwohl es für ihn ein Spaß war eigentlich. Aber das war absolut kein Spaß, weil er hat nur gelacht und wir nicht und deswegen war es für mich kein Spaß.“ (Nisa, Z. 96-106).

Aylin beschreibt eine ähnliche Erfahrung:

„Dann gab es auch in der Volksschule noch ein paar Sachen, die [...] einfach da im Kopf jetzt hängen bleiben. [...] Also sobald ich so Diskriminierungserfahrungen gemacht habe, sei es wegen der Sprache oder wegen dem Kopftuch, da habe ich auch einiges erlebt. [...] eine andere Freundin von mir hat damals neulich begonnen, ein Kopftuch zu tragen und sie konnte das Kopftuch einfach nicht binden. In den Pausen ist sie dann zu mir gekommen und hat gemeint: „Ja, [Aylin] kannst du das ordentlich für mich machen?“ Und da haben die Lehrenden bei den Gängen [...] in den Pausen war das halt der Fall und wir haben das ganz in der Ecke gemacht eigentlich. Also wir sind jetzt nicht mitten auf dem Gang quasi gestanden, sondern wir wollten [...] nicht stören und wir sind halt an der Ecke gestanden. Und sie, sie haben trotzdem irgendwelche Äußerungen gemacht, was ich überhaupt nicht verstehen kann. Also sie haben gemeint: „Ja, wenn du das nicht ordentlich binden kannst, dann setzt das doch ab halt, wird die [Aylin] ständig das für dich machen, also deinen Job quasi für dich erledigen.“ [...] Und [...], dass ich so wegen meiner Sprache eben ausgeschlossen werde, weil aus dem Unterricht wurde ich auch ein paar Mal rausgenommen von einer Deutschlehrerin. Sie hat gemeint: „Du musst jetzt das Wörterbuch auswendig lernen.“ Ich dachte mir so: „Hey, wie soll ich das bitte schaffen?“ Das ist so ein dickes, fettes Buch. Und da war ich einfach schockiert, als das mir angeboten hat [...]. (Aylin, Z. 63-81).

Diese Erlebnisse zeigen, wie tief Vorannahmen über muslimische Frauen im kollektiven Bewusstsein verankert sind und wie sie im Alltag reproduziert werden. Dabei beziehen sich

die Erfahrungen sowohl auf religiöse Sichtbarkeit, etwa im Zusammenhang mit dem Kopftuch, als auch auf sprachliche und migrationsbezogene Zuschreibungen. Besonders belastend ist, dass die Abwertung häufig nicht eindeutig als solche benannt werden kann. Die Unklarheit darüber, ob es sich um Unwissen, Ironie oder tatsächliche Abwertung handelt, erschwert eine direkte Reaktion und verstärkt das Gefühl, nicht selbstverständlich dazuzugehören.

6.4.3 Innere Wahrnehmung und Verarbeitung

Neben strukturellen und interpersonalen Erfahrungen spielen die innere Wahrnehmung und Verarbeitung von Diskriminierung eine zentrale Rolle. Viele Interviewpartnerinnen berichten davon, mögliche Abwertung oder Zurückweisung bereits im Vorfeld zu antizipieren. Diese Erwartungshaltung führt zu innerer Anspannung, Selbstzensur oder Vermeidungsverhalten und wirkt unabhängig davon, ob eine konkrete diskriminierende Situation tatsächlich eintritt. Nisa formuliert dies eindrücklich:

„[...] in dem Moment war es so die richtige Zeit für mich. Ähm, aber ich habe mich nicht getraut [...] in dieser Schule plötzlich mit dem Kopftuch aufzutauchen. [...] ich habe mich nicht getraut [...]. Ich wollte nicht erleben. Ich habe es nicht gewagt zu sehen, dass sie mich mit anderen Augen betrachten. Allein der Gedanke war schon was Schlimmes für mich.“ (Nisa, Z. 45-51).

Diese Aussage verweist auf ein internalisiertes Misstrauen gegenüber dem sozialen Umfeld, das nicht auf einzelnen Vorfällen basiert, sondern aus dauerhaften Erfahrungen von Fremdheit und potenzieller Ausgrenzung entsteht. Die innere Verarbeitung von Diskriminierung entwickelt sich dabei im Zusammenspiel mit äußeren Erlebnissen und fungiert teilweise als Schutzstrategie. Kurzfristig kann diese Antizipation vor Verletzung bewahren, langfristig geht sie jedoch mit emotionaler Belastung und einer Einschränkung des eigenen Handlungsspielraums einher. Auch Leyla reflektiert diese Unsicherheit:

„[...] du spürst das einfach, du musst das ja nicht mitbekommen. Das spürst du einfach, wie sie mit dir umgehen [...]. Das hat mich schon damals psychisch fertig gemacht“. (Leyla, Z. 379 – 381).

Die innere Wahrnehmung von Diskriminierung beeinflusst somit nicht nur das Erleben einzelner Situationen, sondern prägt dauerhaft das Gefühl von Zugehörigkeit, Sicherheit und Selbstwert im beruflichen Kontext.

In der fallübergreifenden Betrachtung wird deutlich, dass Diskriminierung als mehrschichtiges und ineinandergreifendes Gefüge wahrgenommen wird, das sich nicht auf einzelne Ereignisse oder Akteure reduzieren lässt. Sie manifestiert sich auf struktureller, interpersonaler und innerpsychischer Ebene und entfaltet ihre Wirkung im formellen institutionellen Rahmen ebenso wie in alltäglichen sozialen Interaktionen. Diese Ebenen verstärken sich gegenseitig und führen dazu, dass Diskriminierung nicht nur situativ erlebt, sondern auch dauerhaft verinnerlicht wird. Die Frauen entwickeln ein feines Gespür für implizite Erwartungen und unausgesprochene Normen, an denen sie ihr Verhalten ausrichten. Diskriminierung wird dadurch zu einer dauerhaften Erfahrung, die nicht nur äußere Handlungsspielräume begrenzt, sondern auch die innere Wahrnehmung von Zugehörigkeit, Sicherheit und Anerkennung prägt.

6.5 Umgangsstrategien und Resilienz

Die Interviews zeigen, dass die Frauen nicht passiv auf Diskriminierung reagieren, sondern eine Bandbreite an Bewältigungs- und Widerstandsstrategien entwickeln. Diese Strategien reichen von Anpassung über Humor bis hin zu konfrontativem Verhalten. Die Wahl der Strategie hängt stark von persönlichen Erfahrungen, Selbstsicherheit, beruflichem Status und sozialem Rückhalt ab. Besonders auffällig ist, dass viele Frauen ihre Strategien im Laufe ihrer Berufsbiographie reflektieren, verändern und gezielt weiterentwickeln.

6.5.1 Individuelle Strategien

Individuelle Bewältigungsstrategien werden situativ gewählt und bewegen sich zwischen Rückzug, Anpassung und direkter Konfrontation. Während einige Frauen potenziell diskriminierende Situationen bewusst vermeiden, um ihre psychische Stabilität zu schützen, suchen andere gezielt die Auseinandersetzung. Diese Entscheidungen sind nicht als starre Muster zu verstehen, sondern als flexible Reaktionen auf konkrete Kontexte und persönliche

Ressourcen. Esra beschreibt ihren Wandel von anfänglicher Zurückhaltung hin zu aktiver Reaktion:

„So, ich kann was, ich weiß, dass ich es kann und mein Selbstbewusstsein hat sich halt mehr entwickelt. Ich bin wirklich viel selbstbewusster geworden, muss ich sagen. Und ich weiß halt auch mittlerweile, wie ich mich verkaufen soll und wie ich mich auch verkaufen kann. Das habe ich halt mittlerweile gelernt. Und ja, ich lasse mich nicht mehr runterkriegen. Wenn ich dumme Kommentare kriege, kommen einfach dumme Kommentare zurück (B1 lacht).“ (Esra, Z. 336-341).

Auch Yasmin schildert einen ähnlichen Prozess:

„also es war eine super Firma, die war aber auch sehr divers und das war einfach für mich immer ein Kriterium. Bevor ich irgendwo anfrage, dass ich schaue, wie divers die Firma ist. Das heißt, ich habe alle Firmen für mich ausgeschlossen, die nicht divers sind, weil ich wusste, dass ich bestimmte Erfahrungen durch dort machen werde, die nicht sein müssen.“ (Yasmin, Z. 248-251).

Diese Entwicklung zeigt, dass Resilienz nicht als feste Eigenschaft verstanden werden kann, sondern als dynamischer Prozess. Mit zunehmender Erfahrung, beruflicher Sicherheit und Selbstreflexion entwickeln die Frauen ein größeres Handlungsspektrum und gewinnen an Handlungsmacht im Umgang mit Diskriminierung.

6.5.2 Soziale und emotionale Unterstützung

Soziale Netzwerke stellen für viele Frauen einen zentralen Schutzfaktor dar. Familie, Freund:innen und Community bieten emotionale Entlastung, Bestätigung und Räume, in denen Diskriminierungserfahrungen geteilt und eingeordnet werden können. Diese Unterstützung trägt dazu bei, Belastungen nicht zu internalisieren, und stärkt das Gefühl von Rückhalt und Solidarität. Leyla betont die Bedeutung familiären Rückhalts:

„Und ich hatte auch eine Cousine, die älter als ich war und die auch jetzt studiert hat und jetzt auch ihr Masterstudium beendet hat. Die hat mir auch sehr viel geholfen, auch bei meinen Hausaufgaben, aber auch bei meinen Problemen, die ich in der Schule erlebt habe. Die war auch eine Unterstützung, muss ich sagen. Also meine Eltern, meine, also mein Vater konnte mich auch unterstützen, also wenn er gemerkt

hat, okay, da gibt es welche Probleme in der Schule, dann ist er wirklich auch zur Schule gekommen und hat versucht das zu klären. (Leyla, Z. 369-375).

Für manche ist die Unterstützung durch Kolleg:innen ebenfalls wichtig. Nisa berichtet:

„Wir haben uns nur so angeschaut. Es war mehr so ein Blickkontakt. Ähm. ... Dass wir halt beide, da hab ich so gemerkt, dass sie genauso traurig war wie ich [...].“ (Nisa, Z. 152-154).

Diese sozialen Ressourcen wirken nicht nur entlastend, sondern fördern auch die Selbstbehauptung, weil sie den Frauen das Gefühl geben, nicht allein gegen Diskriminierung kämpfen zu müssen.

6.5.3 Selbstpositionierung und Identitätsarbeit

Ein zentrales Element der Resilienz ist die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Identität. Frauen mit einem klaren Selbstbild berichten von geringerer psychischer Belastung und größerer Handlungsfähigkeit. Hira bringt dies auf den Punkt:

„Ich muss mich vorstellen [...]. Ich muss mal zeigen, dass ich Deutsch kann. Und dann muss ich mal beweisen, dass ich nicht dumm bin, dass ich was kann. Und dann, wenn ich erst, das alles bewiesen habe. Dann werde ich halt sozusagen aufgenommen.“ (Hira, Z. 167-169).

Aylin betont die Bedeutung klarer Positionierung:

„[...] bei den kleinsten Ungerechtigkeiten gegenüber mir, gegenüber meiner Religion oder [...] einer anderen Person [...]. Sobald ich das bemerke, dann dann mache ich einfach mal meine Fresse auf, weil das Schweigen hat mir jetzt bisher noch nie geholfen.“ (Aylin, Z. 269 – 272).

Diese Aussagen machen sichtbar, dass Selbstpositionierung über individuelle Stärke hinausgeht. Sie ist zugleich Ausdruck einer Haltung, die Sichtbarkeit nicht als Defizit, sondern als legitimen Bestandteil der eigenen Identität versteht. Resilienz entsteht aus der bewussten Entscheidung, Diskriminierung nicht durch Rückzug oder Anpassung zu begegnen, sondern durch Selbstbehauptung. Die Fähigkeit, sich bewusst zu positionieren, ist nicht nur

eine individuelle Stärke, sondern auch eine politische Haltung. Sie signalisiert, dass die Frauen nicht bereit sind, ihre Sichtbarkeit oder ihren Glauben für Akzeptanz aufzugeben.

Der Umgang mit Diskriminierung zeigt sich im Material als aktiver und reflexiver Prozess. Diskriminierende Erfahrungen werden von den Interviewpartnerinnen nicht passiv hingenommen, sondern eingeordnet, bearbeitet und mit unterschiedlichen, situationsabhängigen Strategien beantwortet. Diese Strategien sind wandelbar und stehen in engem Zusammenhang mit biographischen Erfahrungen, beruflichen Positionierungen sowie den jeweils verfügbaren individuellen und sozialen Ressourcen. Resilienz entsteht dabei nicht isoliert, sondern im Zusammenspiel individueller Bewältigungsformen, sozialer Unterstützung und bewusster Selbstpositionierung. Resilienz erscheint damit nicht als fixer Zustand, sondern als fortlaufender Aushandlungsprozess, in dem die Frauen ihre berufliche und gesellschaftliche Position aktiv gestalten und absichern.

6.6 Gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen

Dieses Oberthema verdeutlicht, dass Diskriminierungserfahrungen nicht isoliert entstehen, sondern in einem gesellschaftlichen und institutionellen Gefüge eingebettet sind, das durch politische Diskurse, mediale Darstellungen und strukturelle Machtverhältnisse geprägt ist. Die Interviews zeigen, dass sich persönliche Erfahrungen oft direkt mit öffentlichen Narrativen und institutionellen Strukturen verknüpfen lassen. Dabei verstärken mediale Stereotype und institutionelle Intransparenz häufig die bestehenden Benachteiligungen und beeinflussen die Wahrnehmung sowie die Handlungsspielräume der Frauen im beruflichen Alltag.

6.6.1 Stereotype und mediale Diskurse

Viele Interviewte beschreiben, wie mediale Berichterstattung über den Islam und muslimische Frauen ihre Wahrnehmung im Alltag beeinflusst. Diese Darstellungen verstärken Stereotype, die dann in zwischenmenschlichen Interaktionen gespiegelt werden. Die Frauen berichten, dass sie sich immer wieder mit Zuschreibungen konfrontiert sehen, die nicht auf individuellen Eigenschaften beruhen, sondern auf medial vermittelten Stereotypen. Nisa schildert ein besonders prägnantes Beispiel:

„[...] jedes Mal, wenn sie zum Beispiel Erdogan oder die türkische Politik angesprochen hat, hat sie zu mir geschaut, als ob [...] hier auf meiner Stirn steht: „Ich bin Anhängerin!“, oder so, dass sie mich gleich damit abstempelt [...].“ (Nisa, Z. 78 – 81).

Diese Beobachtung verdeutlicht, wie individuelle Zugehörigkeit mit globalpolitischen Ereignissen verknüpft wird, unabhängig davon, ob die Person selbst einen Bezug dazu hat. Das Kopftuch fungiert als sichtbarer Marker, an dem politische, kulturelle oder religiöse Zuschreibungen gebündelt werden. Mediale Diskurse wirken somit als Deutungsrahmen, der Wahrnehmungen vorstrukturiert und die Alltagsinteraktionen der Frauen beeinflusst.

Yasmin schildert eine schulische Situation, in der stereotype Zuschreibungen im Unterricht reproduziert und von Lehrpersonen legitimiert werden:

„Im Geografie Unterricht zum Beispiel hat man dann immer darüber geredet. Ja, in diesen islamischen Staaten dürfen Frauen nicht arbeiten und solche Sachen und wo ich mir jetzt im Nachhinein denke, okay, was sind islamische Staaten und man sagt auch nicht über Europa, christliche Staaten und ähm einfach dieses verallgemeinern und diese Stereotypen also von Lehrern, vor allem das Lehrer Stereotyp bestimmte Stereotypen ähm verwenden für den Unterricht. Und ähm damals war ich so: „Ja, aber zum Beispiel meine Tanten arbeiten alle in Ägypten.“ Und sie wusste zum Beispiel, dass meine Mutter nicht arbeitet und ähm hat das dann damit begründet, um wieder ihr Stereotyp zu bestätigen: „Ja, aber was ist mit deiner Mutter? Sie arbeitet nicht.“ Und bei meiner Mutter war es einfach so sie kann, also früher war es nicht einfach, mit Kopftuch zu arbeiten und sie hat studiert und sie wollte nicht als Putzfrau enden. Ähm, aber es ist einfach dieses Kleinmachen von Lehrern und eben Lehrer, die bestimmte Stereotypen haben, die einfach diese Macht haben, diese Stereotypen weiterzugeben oder zu verwenden. Und du als Schüler stehst halt alleine da oder Schülerin stehst alleine da und kannst nichts machen. Vor allem ich war in einer Klasse, wo es nicht viele Muslime gegeben hat. Wir waren zu zweit und ähm kann man einfach zu zweit gegen einem Lehrer oder einer Lehrerin nicht viel machen.“ (Yasmin, Z. 52-68).

6.6.2 Institutionelle Rahmenbedingungen

Neben medialen Diskursen berichten die Interviewten von strukturellen Defiziten innerhalb von Institutionen. Häufig werden fehlende Diversity-Maßnahmen, mangelnde

Sensibilisierung von Führungskräften oder das passive Hinnehmen von Diskriminierungssituationen genannt. Institutionen erscheinen aus Sicht der Betroffenen oftmals nicht als schützende Instanzen, sondern als Orte, an denen Diskriminierung zwar formal abgelehnt, praktisch jedoch toleriert wird. Yasmin formuliert diese Erfahrung kritisch:

„[...] ich wusste auch nicht, wie ich dieser Freundin helfen soll oder dieser Kollegin helfen soll [...]. Weil im Endeffekt im Schulsystem ist es viel schwieriger sich da durchzusetzen, weil einfach dieses Machtverhältnis sehr stark ist und man weiß okay, wenn ich jetzt meinem Lehrer irgendwas mache, was ihm nicht passt. Diese Lehrer haben sehr viel Power und sie ähm entscheiden sehr viel einfach über deine Zukunft und das ist halt auch so eine Sache, wo man, wo man so indirekt gesilencet wird, eigentlich genau.“ (Yasmin, Z. 38-44).

Eine Interviewpartnerin schildert eine schulische Situation, in der diskriminierende Zuschreibungen in der Klasse geäußert und von Lehrpersonen nicht unterbunden wurden:

„Der der Schüler, der aus Kanada gekommen ist, hat mal über Nazis gesprochen und der hat gemeint: „Ah, ich kenne einen Nazi.“ Ich dachte mir dann so wow, wirklich, also ein Soldat muss es doch sein. Und dann hat er gesagt, also das war dann in der Klasse, wo halt alle Schüler:innen anwesend waren plus die Englischprofessorin, also. Ja, ähm genau. Und er hat dann gesagt: „Ja, ich kenne jemanden, es ist Aylin.“ Und die ganze Klasse hat dann begonnen zu lachen, inklusive die Professorin.“ (Aylin, Z. 100-105).

Diese Aussagen verdeutlichen, dass institutionelle Verantwortung aus Sicht der Interviewten häufig unzureichend wahrgenommen wird. Chancengleichheit und Antidiskriminierungsregelungen existieren zwar formal, bleiben jedoch oft folgenlos, wenn sie nicht aktiv umgesetzt und eingefordert werden. Für die Frauen entsteht dadurch der Eindruck, dass Gleichstellung eher symbolisch als tatsächlich wirksam ist.

6.6.3 Wünsche nach gesellschaftlicher Veränderung

Trotz der beschriebenen strukturellen und institutionellen Hürden äußern viele Interviewte klare Vorstellungen davon, wie eine gerechtere und inklusivere Arbeitswelt aussehen könnte. Häufig wird der Wunsch nach mehr Sichtbarkeit muslimischer Frauen in

qualifizierten und leitenden Positionen geäußert. Sichtbarkeit wird dabei nicht nur als individuelles Ziel verstanden, sondern als gesellschaftlich relevante Voraussetzung für den Abbau von Vorurteilen. Leyla bringt diesen Wunsch auf den Punkt:

„Vielleicht sollte man [...] hinterfragen, warum in Österreich solche Probleme noch immer gibt und warum das einfach nicht gelöst werden kann. Man sollte das einfach hinterfragen, auch soziologisch. Dass man auch eine vielleicht eine endgültige Lösung dafür finden kann [...].“ (Leyla, Z. 294-297).

Yasmin betont die Bedeutung von Vorbildern:

„Und ich habe halt das Gefühl, dass wenn man selber soweit geschafft hat, dass man der jüngeren Generation diese Hoffnung gibt. Und es war auch einer der Gründe, warum ich eine Zeit lang Nachhilfe gegeben habe, bevor ich Vollzeit gearbeitet habe. Jetzt geht es halt nicht mehr. Aber es war einfach so schön zu sehen, dass man das nur wie sie gesehen haben, okay man das dass du studierst, das war für sie so: Hey, ich kann es ja eh auch [...] es war schön einfach auch andere zu empowern, weil das hätte ich zum Beispiel gerne gehabt, wie ich jünger war, dass ich denke okay, es ist wirklich so, dass ich sehe, dass es möglich ist.“ (Yasmin, Z. 662-675).

Diese Aussagen zeigen, dass die Frauen nicht nur Betroffene von Diskriminierung sind, sondern auch aktive Gestalterinnen gesellschaftlicher Veränderung. Ihre Forderungen richten sich auf strukturelle Maßnahmen, langfristige Sensibilisierung und eine Normalisierung von Vielfalt, die über symbolische Gesten hinausgeht.

Diskriminierung erscheint in den Erzählungen der Frauen als gesellschaftlich und institutionell gerahmtes Phänomen, das über einzelne Interaktionen hinausreicht. Mediale Diskurse, politische Narrative und institutionelle Praktiken bilden Deutungszusammenhänge, in denen Diskriminierung reproduziert und legitimiert wird. Individuelle Erfahrungen stehen in engem Zusammenhang mit diesen strukturellen Bedingungen. Gleichzeitig zeigt sich eine Orientierung an Veränderbarkeit. Gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen werden von den Frauen nicht ausschließlich als gegeben hingenommen, sondern kritisch reflektiert und mit Erwartungen, Forderungen und Zukunftsvorstellungen verknüpft. Sichtbarkeit, Repräsentation und institutionelle Verantwortung werden dabei als zentrale

Bezugspunkte für die Vorstellung langfristiger Veränderungsprozesse verstanden.

Diskriminierung wird somit nicht nur biographisch erfahren, sondern auch politisch und gesellschaftlich eingeordnet.

Oberthema	Unterthema	Fallübergreifende Deutungsmuster
Bildungs- und Berufsbiographien	• Bildungsaufstieg und berufliche Orientierung • Familiäre Unterstützung und Erwartungen • Frühe Erfahrungen von Ausgrenzung oder Anerkennung	Bildung wird als strategisches Mittel zur Selbstbestimmung und gesellschaftlichen Anerkennung verstanden. Bildungs- und Berufsentscheidungen entstehen im Spannungsfeld zwischen individuellen Ambitionen, familialen Erwartungen und frühen Erfahrungen von Anerkennung oder Abwertung.
Wahrnehmung von Diskriminierung in der Arbeitswelt	• Bewerbungsprozesse und Zugang zum Arbeitsmarkt • Arbeitsumfeld und berufliche Identität • Subtile Mikroaggressionen und offene Diskriminierung	Diskriminierung wird als dauerhafte und strukturelle Erfahrung des beruflichen Alltags wahrgenommen. Anerkennung und Zugehörigkeit müssen aktiv hergestellt werden und sind von erhöhter Aufmerksamkeit, Anpassung und antizipierter Abwertung begleitet.
Formen und Kontexte der Diskriminierung	• Strukturelle Diskriminierung • Interpersonale Diskriminierung • Innere Wahrnehmung und Verarbeitung	Diskriminierung erscheint als mehrschichtiges Gefüge aus strukturellen, zwischenmenschlichen und innerpsychischen Ebenen, die sich gegenseitig verstärken und langfristig Handlungsspielräume sowie Selbstwahrnehmung prägen.
Umgangsstrategien und Resilienz	• Individuelle Strategien • Soziale und emotionale Unterstützung • Selbstpositionierung und Identitätsarbeit	Resilienz entsteht als dynamischer Prozess aus individueller Bewältigung, sozialem Rückhalt und bewusster Selbstpositionierung. Diskriminierung wird nicht nur erlitten, sondern aktiv bearbeitet und in Handlungsfähigkeit übersetzt.
Gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen	• Stereotype und mediale Diskurse • Institutionelle Rahmenbedingungen • Wünsche nach gesellschaftlicher Veränderung	Diskriminierung wird als gesellschaftlich und institutionell gerahmtes Phänomen verstanden. Mediale Narrative und institutionelle Praktiken strukturieren Erfahrungen, werden jedoch zugleich als veränderbar adressiert.

Tabelle 1: Ober- und Unterthemen der Interviews (eigene Darstellung)

6.7 Typenbildung

Wie bereits in Kapitel 5.2.5 *Datenauswertungsmethode* ausführlich beschrieben, werden im Rahmen der dokumentarischen Methode nach Ralf Bohnsack im letzten Schritt der Auswertung die Typen gebildet. Die Typologie, die im Rahmen der dokumentarischen Methode entwickelt wurde, beruht auf dem Vergleich von acht Interviews. Die Einteilung der Interviewten in drei Idealtypen orientiert sich jeweils an dem dominanten Deutungsmuster, das in der reflektierenden Interpretation sichtbar wurde. Dabei wurden Aspekte wie Sprachstil, Handlungsmuster, der Umgang mit Diskriminierung sowie das Ausmaß an Reflexion berücksichtigt. Die Idealtypen liefern keine vollständige Beschreibung einer Person, sondern machen typische Denk- und Handlungsmuster sichtbar, die sich in den Erzählungen wiederholen. Auf dieser Grundlage werden im Folgenden nicht nur die einzelnen Typen dargestellt, sondern auch ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet, um die Bandbreite unterschiedlicher Wahrnehmungs- und Deutungslogiken im Umgang mit Diskriminierung sichtbar zu machen. Die Tabelle am Ende dieses Unterkapitels bietet einen kompakten Überblick über die drei Idealtypen und vergleicht sie anhand zentraler Merkmale. Dabei handelt es sich nicht um feste Kategorien, sondern um analytische Modelle, die typische Denk- und Handlungsmuster abbilden. Diese beruhen auf wiederkehrenden Orientierungen und Gewohnheiten, wie sie in den Erzählungen der Interviewten sichtbar wurden.

Für die Typenbildung erwiesen sich drei analytische Dimensionen als zentral. Erstens das Orientierungsmuster, das die grundlegende Haltung gegenüber Diskriminierung und gesellschaftlicher Positionierung beschreibt. Zweitens die Deutungslogik, also die Art und Weise, wie Diskriminierung interpretiert, erklärt und eingeordnet wird. Drittens die typische Umgangsweise, die jene Handlungsstrategien umfasst, die aus diesen Orientierungen und Deutungen folgen. Die Typen unterscheiden sich dabei weniger im Ausmaß erlebter Diskriminierung als in der Weise, wie diese wahrgenommen, bewertet und bearbeitet wird.

Typ 1: Anpassungsorientierte Strateginnen

Diskriminierung gehört für diesen Typ zum beruflichen Alltag, ohne dabei ständig im Vordergrund zu stehen. Sie wird wahrgenommen oft schon antizipiert, aber selten offen benannt. Diskriminierende Situationen erscheinen weniger als überraschende Brüche,

sondern als etwas, womit man im Arbeitsleben rechnen muss, vor allem dann, wenn sichtbare Differenzmerkmale vorhanden sind. Das grundlegende Orientierungsmuster dieses Typs ist eine bewusst konfliktvermeidende Haltung gegenüber Diskriminierung.

Entscheidend ist dabei nicht, ob Diskriminierung „objektiv“ vorliegt, sondern welche Folgen sie für das eigene berufliche Fortkommen haben könnte. Das Ziel besteht nicht darin, Diskriminierung aktiv zu bekämpfen, sondern ihre Auswirkungen auf die eigene Position möglichst gering zu halten. Anpassung bedeutet hier jedoch keine Aufgabe der eigenen Identität. Vielmehr handelt es sich um eine strategische Selbstpräsentation, bei der Sichtbarkeit, Sprache und Auftreten situativ reguliert werden, um Angriffsflächen zu reduzieren und einen möglichst reibungslosen Arbeitsalltag zu gewährleisten. Die zugrunde liegende Deutungslogik ist dabei ambivalent. Einerseits werden diskriminierende Erfahrungen als belastend und potenziell verletzend wahrgenommen, andererseits als etwas, dem mit Gelassenheit und Pragmatismus begegnet werden kann. Diese Ambivalenz ermöglicht es, Distanz zu wahren und sich emotional zu schützen. Gleichzeitig führt es jedoch dazu, dass strukturelle Ungleichheiten kaum explizit benannt werden.

Diskriminierung bleibt damit präsent, ohne zum zentralen Bezugspunkt der eigenen beruflichen Identität zu werden. Aus dieser Orientierung und Deutung ergibt sich eine typische Umgangsweise, die vorsichtig und situationsabhängig ausgerichtet ist. Offene Konfrontation wird als riskant eingeschätzt, da sie Spannungen erzeugen und die eigene Position im Arbeitsumfeld gefährden könnte. Stattdessen entwickeln die Frauen dieses Typs ein feines Gespür dafür, in welchen Situationen Anpassung als sinnvoll erscheint.

Diskriminierung wird in dieser Perspektive nicht grundsätzlich infrage gestellt oder politisiert, sondern situativ eingeordnet. Einzelne Erfahrungen werden relativiert, eingeordnet oder mit Humor abgefedert. Entscheidend ist die Einschätzung, ob eine Situation es „wert ist“, thematisiert zu werden, oder ob es klüger erscheint, sie vorbeiziehen zu lassen. Berufliche Stabilität, ein funktionierender Arbeitsalltag und psychische Entlastung haben Vorrang vor dem Anspruch, diskriminierende Strukturen aktiv zu verändern.

Biographisch lässt sich diese Wahrnehmung häufig auf frühere Erfahrungen zurückführen, in denen direkte Konfrontationen als wenig wirksam oder sogar nachteilig erlebt wurden. Über die Zeit entsteht so eine Orientierung, in der Anpassung als legitime und vernünftige Option

erscheint, um im institutionellen Rahmen handlungsfähig zu bleiben. Exemplarisch verdichtet sich diese Wahrnehmung in der folgenden Aussage:

„Ich habe am Anfang so richtig Bedeckung gehabt mit Halstuch usw. und danach habe ich es ein bisschen locker genommen. Dann ganz später habe ich dann OP-Hauben nur getragen, weil mit OP-Hauben habe ich gemerkt die ähm schauen dich halt einfach anders an, weißt du, mit Kopftuch denken viele, „Oh ist sie jetzt Putzfrau, ist sie Krankenschwester?“, weil niemand setzt dich zu, als du bist die Ärztin.“
(Meryem, Z. 91-95).

Diese Aussage verdeutlicht, wie Sichtbarkeitsregulation als pragmatische Strategie eingesetzt wird, um Zuschreibungen zu entkräften und die eigene berufliche Rolle zu sichern. Anpassung erfolgt dabei nicht aus Scham, sondern aus dem Wunsch heraus, „in Ruhe arbeiten zu können“, ohne permanent auf religiöse Zugehörigkeit reduziert zu werden.

Dem Typ der Anpassungsorientierten Strateginnen lässt sich besonders der Fall Meryem zuordnen, in dessen Erzählungen eine ausgeprägte Orientierung auf situative Anpassung und Sichtbarkeitsregulation im beruflichen Alltag erkennbar ist. Diskriminierung wird wahrgenommen, jedoch unter dem Gesichtspunkt ihrer praktischen Folgen für den Arbeitsalltag bewertet. Auch Esra weist zentrale Merkmale dieses Typs auf, insbesondere im Hinblick auf diplomatische Kommunikationsstrategien und den bewussten Verzicht auf offene Konfrontation. Gleichzeitig zeigt ihr Fall auch Elemente, die über eine rein pragmatische Anpassung hinausgehen. Daher erfolgt die Zuordnung nicht im Sinne einer vollständigen Übereinstimmung, sondern aufgrund der dominierenden Orientierung an beruflicher Stabilität und konfliktvermeidender Handlungsfähigkeit. Beide Fälle verdeutlichen eine Handlungslogik, in der berufliche Stabilität, psychische Entlastung und ein reibungsloser Arbeitsalltag Vorrang vor der aktiven Thematisierung diskriminierender Strukturen haben. Der Typ stellt somit einen Idealtyp dar, der eine spezifische Kombination aus pragmatischem Orientierungsmuster, ambivalenter Deutungslogik und strategischer Umgangsweise bündelt, ohne die Komplexität einzelner Fälle vollständig abzubilden.

Typ 2: Selbstbewusste Widerständige

Für Frauen dieses Typs tritt Diskriminierung in der Arbeitswelt offensichtlich hervor. Sie wird rasch erkannt, benannt und als problematisch eingeordnet. Diskriminierende Situationen erscheinen nicht als beiläufige Missverständnisse oder individuelle Kränkungen, sondern als Ausdruck gesellschaftlicher und institutioneller Ungleichverhältnisse. Diskriminierung wird in dieser Wahrnehmung nicht relativiert, sondern als etwas verstanden, dem aktiv begegnet werden muss. Das grundlegende Orientierungsmuster dieses Typs ist durch eine ausgeprägte Orientierung an persönlicher Integrität und Selbstsicherheit geprägt. Die Frauen dieses Typs verstehen sich als kompetente und gleichwertige Akteurinnen im beruflichen Feld und beanspruchen das Recht auf respektvolle Behandlung. Ungleichbehandlung wird nicht hingenommen, sondern offen angesprochen. Die zugrunde liegende Deutungslogik ist dabei strukturell ausgerichtet. Diskriminierung wird nicht relativiert oder individualisiert, sondern als Teil bestehender Macht- und Ungleichheitsverhältnisse interpretiert. Sichtbarkeit spielt in dieser Wahrnehmungslogik eine zentrale Rolle. Religiöse oder kulturelle Merkmale werden nicht als Hindernis erlebt, sondern als selbstverständlicher Bestandteil der eigenen Identität, der nicht zur Disposition steht. Schweigen oder Rückzug gelten nicht als neutrale Optionen, sondern als Formen stillschweigender Zustimmung zu diskriminierenden Strukturen. Aus dieser Orientierung und Deutung ergibt sich eine typische Umgangsweise, die von Offenheit und Konfrontationsbereitschaft geprägt ist. Ungleichbehandlung wird nicht hingenommen, sondern offen angesprochen, auch wenn dadurch Spannungen entstehen. Die Arbeitswelt erscheint als Raum, in dem Zugehörigkeit, Anerkennung und Normalität aktiv ausgehandelt werden. Die daraus resultierende Handlungslogik ist von einem hohen Maß an Autonomie geprägt, geht jedoch zugleich mit einem erhöhten Konfliktpotenzial einher. Spannungen mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten werden bewusst in Kauf genommen, wenn sie als notwendiger Preis für Selbstbehauptung und Gleichbehandlung erscheinen. Diskriminierung fungiert dabei häufig als Antrieb, eigene Ziele mit Entschlossenheit zu verfolgen und sich beruflicher klarer zu positionieren.

Biographisch ist dieser Typ häufig in Erfahrungsräumen verankert, in denen frühe Ausgrenzungserfahrungen nicht zu Anpassung, sondern zu einer Stärkung des eigenen Selbstverständnisses geführt haben. Diskriminierung wird rückblickend als prägende

Erfahrung gedeutet, aus der eine widerständige Haltung hervorgeht. Diese Wahrnehmungslogik verdichtet sich exemplarisch in der folgenden Aussage:

„[...] jetzt nervt mich das wirklich. Also und ich merke diese Mikroaggressionen, die bauen sich dann auf. Also [...] irgendwann nervt dich das wirklich schon so arg, dass es einfach nicht mehr hören kannst. Ähm und dann rede ich halt ein bisschen frecher zurück.“ (Yasmin, Z. 572-575).

Diese Aussage zeigt, wie wiederholte diskriminierende Erfahrungen nicht relativiert, sondern als kumulative Belastung wahrgenommen werden, die schließlich aktiven Widerspruch erforderlich macht. Konfrontation erscheint hier nicht als Eskalation, sondern als legitime Form des Selbstschutzes.

Dem Typ der Selbstbewussten Widerständigen lassen sich die Fälle Yasmin und Aylin zuordnen. In beiden Erzählungen zeigt sich eine klare Orientierung auf offene Selbstpositionierung, die aktive Benennung von Diskriminierung sowie die Bereitschaft, Konflikte in Kauf zu nehmen, wenn sie als notwendig für Gleichbehandlung und Anerkennung wahrgenommen werden. Beide Fälle verdeutlichen eine Handlungslogik, in der Widerspruch und Sichtbarkeit als zentrale Mittel der Selbstbehauptung fungieren. Der Fall Leyla weist ebenfalls Elemente einer widerständigen Haltung auf, etwa in der sensiblen Wahrnehmung von Ungleichbehandlung. Gleichzeitig verdichten sich diese Momente jedoch nicht im Sinne vollständiger Übereinstimmung, sondern aufgrund der dominierenden Orientierung an aktiver Selbstbehauptung im beruflichen Kontext. Der Typ stellt somit einen Idealtyp dar, der eine spezifische Kombination aus integritätsorientiertem Orientierungsmuster, struktureller Deutungslogik und konfrontativer Umgangsweise bündelt, ohne die Komplexität einzelner Biographien vollständig abzubilden.

Typ 3: Beharrliche Durchsetzerinnen

Diskriminierung wird in diesem Typ als reale, aber bewältigbare Herausforderung wahrgenommen. Sie tritt im beruflichen Alltag nicht immer offen auf, wird jedoch als strukturelle Hürde erkannt, die den eigenen Weg erschwert und verlängert.

Diskriminierende Erfahrungen erscheinen weniger als plötzliche Einschnitte oder unmittelbare Angriffe, sondern mehr als Teil eines beruflichen Umfelds, das zusätzliche

Anstrengungen erfordert. Das grundlegende Orientierungsmuster dieses Typs ist durch Zielstrebigkeit, Professionalität und Ausdauer geprägt. Entscheidend ist dabei die Überzeugung, dass diese Hürden durch kontinuierliche Leistung und fachliche Kompetenz überwunden werden können. Diskriminierung wird nicht ignoriert, aber bewusst zurückgestellt, sofern eine offene Thematisierung als potenziell hinderlich für das berufliche Fortkommen eingeschätzt wird. Die zugrunde liegende Deutungslogik ist dabei leistungs- und entwicklungsorientiert. Ungleichbehandlung wird registriert und innerlich verarbeitet, ohne sie in jeder Situation offen anzusprechen. Diskriminierende Erfahrungen werden nicht dramatisiert, sondern als Teil eines längeren beruflichen Prozesses interpretiert, der zusätzliche Anstrengung, Geduld und Selbstdisziplin erfordert. Der berufliche Werdegang erscheint nicht als geradliniger Aufstieg, sondern als Weg mit Verzögerungen, Rückschlägen und wiederholten Anläufen. Aus dieser Orientierung und Deutung ergibt sich eine typische Umgangsweise, die auf Beharrlichkeit und langfristige Durchsetzung setzt. Der Fokus liegt darauf, durch konstante Leistung Anerkennung zu erlangen und Vorurteile langfristig zu entkräften. Innere Standhaftigkeit geht mit äußerer Zurückhaltung einher. Die eigene Identität wird nicht aufgegeben, jedoch auch nicht strategisch in den Vordergrund gerückt. Konflikte werden selektiv vermieden, um Handlungsspielräume offen zu halten und berufliche Stabilität zu sichern.

Biographisch ist dieser Typ häufig in Erfahrungen verankert, in denen berufliche Übergänge mit Verzögerungen, Absagen oder wiederholten Anläufen verbunden waren. Diese Erfahrungen prägen eine Haltung, in der Geduld, Selbstdisziplin und Beharrlichkeit als notwendige Voraussetzungen beruflicher Etablierung gelten. Diskriminierung wird dabei nicht als unüberwindbares Hindernis, sondern als Teil eines Weges interpretiert, der mehr Zeit und Energie erfordert als erwartet. Exemplarisch verdichtet sich diese Wahrnehmung in der folgenden Aussage:

„Ich weiß, es ist halt die, die Lehrer sind ein bisschen rassistisch, rassistisch, aber ich kann klar damit umgehen. Es lehrt auch viel. Ich lerne auch wieder mit solchen Menschen umzugehen, [...]. (Elif, Z. 789-791).

Diese Aussage erörtert, wie Diskriminierung zwar benannt, zugleich aber in eine Lern- und Bewältigungslogik eingebettet wird. Belastende Erfahrungen werden nicht dramatisiert, sondern als Teil eines Prozesses interpretiert, der zur eigenen Weiterentwicklung beiträgt.

Dem Typ der Beharrlichen Durchsetzerinnen lassen sich die Fälle Elif, Hira und Nisa zuordnen. In ihren Erzählungen zeigt sich eine gemeinsame Orientierung auf langfristige Durchsetzung über Leistung, Geduld und fachliche Kompetenz, bei gleichzeitiger Zurückhaltung gegenüber offener Konfrontation. Zwar werden diskriminierende Erfahrungen reflektiert und teilweise kritisch eingeordnet, sie führen jedoch nicht primär zu Widerstand oder strategischer Anpassung, sondern zu einer Verstärkung der eigenen Leistungsorientierung. Die Zuordnung erfolgt daher aufgrund der dominierenden Logik beharrlicher Selbstetablierung im beruflichen Feld. Der Typ stellt somit einen Idealtyp dar, der eine spezifische Kombination aus leistungsorientiertem Orientierungsmuster, entwicklungsbezogener Deutungslogik und beharrlicher Umgangsweise bündelt, ohne die individuellen Nuancen einzelner Biographien vollständig abzubilden.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Typen

Gemeinsamkeiten

Trotz der unterschiedlichen Umgangsstrategien lassen sich zwischen allen drei rekonstruierten Typen zentrale Gemeinsamkeiten erkennen. In allen Interviews wird deutlich, dass Bildung und beruflicher Erfolg für die Frauen einen hohen Stellenwert haben. Der eingeschlagene Bildungs- und Berufsweg ist kein selbstverständlicher, sondern das Ergebnis bewusster Entscheidungen und kontinuierlicher Anstrengung. Bildung erscheint dabei nicht nur als formale Qualifikation, sondern als Möglichkeit, das eigene Leben selbstbestimmt zu gestalten, gesellschaftliche Anerkennung zu erlangen und finanzielle Sicherheit aufzubauen. Darüber hinaus sind Erfahrungen von Diskriminierung in allen Interviews präsent. Unabhängig davon, welchen beruflichen Weg die Frauen eingeschlagen haben, berichten sie von Ausgrenzung. Diese treten sowohl in Bewerbungsphasen als auch im beruflichen Alltag auf. Diese Erfahrungen sind nicht immer offen oder eindeutig. Sie zeigen sich aber häufig in subtilen Gesten, Bemerkungen oder Erwartungen, die als abwertend erlebt werden. Diskriminierung bildet damit einen gemeinsamen

Erfahrungshorizont, vor dem die jeweiligen Strategien erst verständlich werden. Eine zentrale Gemeinsamkeit betrifft die Bedeutung von Identität. Das Kopftuch taucht in allen Interviews als zentraler Bezugspunkt auf, an dem sich berufliche Erfahrungen, Fremdzuschreibungen und Selbstwahrnehmung bündeln. Während einige Frauen ihre Sichtbarkeit bewusst und selbstverständlich leben, gehen andere situativer damit um. Unabhängig von diesen Unterschieden bleibt das Kopftuch jedoch ein prägendes Element, welches die berufliche Positionierung in allen Fällen mitstrukturiert. Was alle Frauen schließlich verbindet, ist ein hohes Maß an Durchhaltevermögen. Trotz wiederkehrender Irritationen, Rückschläge und struktureller Hürden verfolgen sie ihre beruflichen Ziele mit Beharrlichkeit. Die Interviews vermitteln das Bild von Frauen, die nicht aufgeben, sondern Wege finden, mit Belastungen umzugehen und ihren Platz im Berufsleben zu behaupten, wenn auch auf unterschiedliche Weise.

Unterschiede

Im Rahmen der fallübergreifenden Analyse lassen sich drei idealtypische Weisen des Umgangs mit Diskriminierung rekonstruieren. Diese unterscheiden sich weniger in der grundsätzlichen Wahrnehmung von Diskriminierung als vielmehr darin, wie die Frauen darauf reagieren und welche Ziele sie mit ihrem Handeln verfolgen. Sichtbar werden dabei selbstbewusst-widerständige Strategien, beharrlich-leistungsorientierte Durchsetzungsstrategien sowie anpassungsorientierte Strategien.

Die selbstbewusst-widerständigen Frauen begegnen Diskriminierung offensiv. Diskriminierende Situationen werden von ihnen nicht hingenommen, sondern offen angesprochen und aktiv konfrontiert. Die eigene Identität wird dabei bewusst sichtbar gemacht. Das Kopftuch erscheint nicht als Rückzugsgrund, sondern als selbstverständlicher Teil einer klaren persönlichen Haltung. Ziel dieser Strategie ist es Anerkennung durch deutliche Positionierung und durch Widerstand gegen Ungleichbehandlung zu erlangen. Der Strategiecharakter ist konfrontativ und selbstbehauptend, was mit einer entsprechend hohen Konfliktbereitschaft einhergeht. Demgegenüber verfolgen die beharrlich-leistungsorientierten Durchsetzerinnen einen zurückhaltenderen, aber ebenso aktiven Umgang mit Diskriminierung. Statt offener Konfrontation setzen sie auf kontinuierliche Leistungsbereitschaft, fachliche Kompetenz und Geduld. Diskriminierende Erfahrungen

werden nicht ignoriert, sondern indirekt bearbeitet, indem berufliche Anerkennung schrittweise erarbeitet wird. Die eigene Identität bleibt sichtbar, wird jedoch nicht provokativ in den Vordergrund gestellt. Anerkennung soll vor allem über Professionalität und fachliche Stärke erreicht werden. Der Strategiecharakter ist leistungsorientiert und ausdauernd, die Konfliktbereitschaft bewegt sich im mittleren Bereich. Eine dritte Orientierung bildet der Typ der anpassungsorientierten Strateginnen. Diese Frauen reagieren auf Diskriminierung vor allem mit Zurückhaltung, diplomatischen Handlungsweisen und Konfliktvermeidung. Anstelle offener Auseinandersetzungen setzen sie auf ein situatives Management von Sichtbarkeit und auf pragmatische Anpassung an bestehende Erwartungen im beruflichen Umfeld. Die Zielorientierung liegt weniger auf Anerkennung im Sinne von Widerstand oder fachlicher Durchsetzung, sondern vielmehr auf Arbeitsplatzsicherheit, Stabilität und einem möglichst harmonischen Arbeitsalltag. Der Strategiecharakter ist anpassungsorientiert und pragmatisch, die Konfliktbereitschaft entsprechend gering.

Typ	Orientierungsmuster	Deutungslogik	Typische Umgangsweise
Typ 1: Anpassungsorientierte Strateginnen	Orientierung an beruflicher Stabilität und Anerkennung	Diskriminierung wird relativiert und in eine Kosten- Nutzen-Abwägung eingebettet	• Situative Anpassung • Sichtbarkeitsregulation • Konfliktvermeidung
Typ 2: Selbstbewusste Widerständige	Orientierung an Selbstachtung und Gleichwertigkeit	Diskriminierung wird als gesellschaftlich und institutionell verankert gedeutet	• Offene Benennung • Widerspruch • sichtbare Selbstpositionierung
Typ 3: Beharrliche Durchsetzerinnen	Orientierung an langfristiger beruflicher Etablierung	Diskriminierung wird als langfristige Herausforderung im beruflichen Verlauf interpretiert	• Leistung • Geduld • Ausdauer • strategische Zurückhaltung

Tabelle 2: Typenbildung (eigene Darstellung)

7. Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisse dieser Arbeit lassen sich in drei rekonstruierte Typen zusammenfassen, die unterschiedliche Umgangsweisen von Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch mit Diskriminierung in der Sphäre der Arbeitswelt abbilden: die Selbstbewussten Widerständigen, die Beharrlichen Durchsetzerinnen und die Anpassungsorientierten Strateginnen. Die Typen verdeutlichen, dass Diskriminierungserfahrungen ein kollektives und fallübergreifendes Muster darstellen, die Reaktionen darauf jedoch individuell, strategisch und kontextabhängig variieren. Die Unterschiede zwischen den Typen liegen dabei weniger im Ausmaß oder in der Art der erlebten Diskriminierung als vielmehr in den jeweils entwickelten Strategien des Umgangs mit diesen Erfahrungen.

Über alle Typen hinweg zeigt sich, dass Diskriminierung trotz hoher Qualifikation und erfolgreicher Bildungsbiographien selten in offener Form auftritt. Vielmehr äußert sie sich überwiegend in subtilen, strukturellen und symbolischen Praktiken, durch die Zugehörigkeit, Kompetenz und berufliche Professionalität immer wieder infrage gestellt werden. Bildungsaufstieg wirkt in diesem Zusammenhang nicht als Schutzfaktor, sondern verschiebt Diskriminierung auf eine weniger sichtbare, jedoch dauerhaft wirksame Ebene. Das Tragen des Kopftuchs fungiert dabei als zentraler Marker, über den gesellschaftliche Zuschreibungen aktiviert und berufliche Anerkennungsprozesse erschwert werden. Die drei Typen unterscheiden sich nicht darin, ob Diskriminierung erlebt wird, sondern wie mit diesen Erfahrungen umgegangen wird. Während die Selbstbewussten Widerständigen auf offene Selbstbehauptung und Sichtbarkeit setzen, reagieren die Beharrlichen Durchsetzerinnen mit langfristiger Leistungsorientierung, um Zuschreibungen zu neutralisieren. Die Anpassungsorientierten Strateginnen wählen hingegen Strategien selektiver Sichtbarkeit, indem sie religiöse Marker situativ reduzieren, um in bestimmten beruflichen Kontexten weniger angreifbar zu sein. Diese empirischen Befunde bilden die Grundlage für die folgende theoretische Diskussion. Ziel der nachfolgenden Analyse ist es nicht, die herangezogenen theoretischen Ansätze erneut darzustellen, sondern zu zeigen, inwiefern sie dazu beitragen, die rekonstruierten Typen zu verstehen, einzuordnen und in größere gesellschaftliche Zusammenhänge zu stellen.

Die theoretische Einordnung der empirischen Befunde zeigt, dass die Diskriminierungserfahrungen der befragten Frauen nur dann angemessen verstanden

werden können, wenn sie als Ergebnis mehrerer sich überlagernder sozialer Kategorien betrachtet werden. Die Intersektionalitätstheorie bietet hierfür ein zentrales analytisches Instrument. In den Interviews wird deutlich, dass Diskriminierung nicht isoliert als Benachteiligung aufgrund religiöser Zugehörigkeit, des Geschlechts oder der Migrationsgeschichte erlebt wird, sondern stets in der Verschränkung dieser Kategorien. Diese Gleichzeitigkeit erklärt, warum Diskriminierung häufig als schwer greifbar, ambivalent und emotional belastend beschrieben wird. Die Frauen reagieren nicht auf einzelne Zuschreibungen, sondern auf ein komplexes Geflecht gesellschaftlicher Erwartungen, Normen und Abwertungen. Die drei rekonstruierten Typen verdeutlichen unterschiedliche Formen des Umgangs mit dieser intersektionalen Mehrfachpositionierung. Die Selbstbewussten Widerständigen begegnen den überlappenden Diskriminierungsformen mit offener Konfrontation und interpretieren ihr Auftreten, einschließlich des Kopftuchs, als bewusstes persönliches und politisches Statement. Intersektionalität wird hier nicht ausschließlich als Belastung, sondern auch als Ressource und identitätsstiftender Rahmen sichtbar. Die Beharrlichen Durchsetzerinnen erkennen die Mehrfachdiskriminierung an, reagieren jedoch mit Strategien der Neutralisierung, indem sie durch kontinuierliche Leistungsorientierung versuchen, gesellschaftliche Zuschreibungen zu entkräften. Die Anpassungsorientierten Strateginnen wählen hingegen den Weg der selektiven Sichtbarkeit. Sie reduzieren religiöse Marker situativ, um in mehrheitlich homogenen Berufsfeldern weniger angreifbar zu sein. Die Typenbildung macht damit deutlich, dass intersektionale Diskriminierung nicht zu einheitlichen Reaktionsmustern führt, sondern individuelle Strategien hervorbringt, die stark von persönlichen Ressourcen, institutionellen Rahmenbedingungen und sozialer Unterstützung abhängen.

Ergänzend dazu erlaubt Goffmans Konzept der Stigmatisierung eine vertiefte Analyse der symbolischen Dimensionen dieser Erfahrungen. In den beruflichen Kontexten der befragten Frauen fungiert das Kopftuch als sichtbarer Marker, der Differenz markiert und stereotype Zuschreibungen aktiviert. Dabei liegt das Stigma nicht im religiösen Symbol selbst, sondern in den gesellschaftlichen Bedeutungen, die ihm zugeschrieben werden, etwa Vorstellungen von Rückständigkeit, mangelnder Anpassungsfähigkeit oder eingeschränkter Professionalität. Diese Zuschreibungen wirken unabhängig von individueller Qualifikation oder beruflicher Leistung und strukturieren alltägliche Interaktionen in der Arbeitswelt.

Die empirischen Befunde zeigen jedoch, dass Stigmatisierung nicht ausschließlich passiv erlitten wird, sondern aktiv bearbeitet werden kann. Die Selbstbewussten Widerständigen praktizieren eine Form der Stigma-Umdeutung, indem sie das stigmatisierte Merkmal offensiv als Ausdruck von Selbstbestimmung und Standhaftigkeit einsetzen. Die Beharrlichen Durchsetzerinnen setzen auf eine Überlagerung des Stigmas durch fachliche Kompetenz und berufliche Leistung, wodurch die Wirksamkeit der Zuschreibungen schrittweise abgeschwächt werden soll. Die Anpassungsorientierten Strateginnen greifen auf klassisches Stigma-Management zurück, indem sie ihre äußere Präsentation kontextabhängig anpassen. Damit erweitern die empirischen Ergebnisse Goffmans Ansatz insofern, als sie zeigen, dass Stigmatisierung nicht nur eine soziale Zuschreibung ist, sondern ein dynamischer Aushandlungsprozess, in dem Betroffene aktiv Handlungsspielräume nutzen.

Die Soziale Identitätstheorie nach Tajfel und Turner bietet schließlich einen weiteren Erklärungsrahmen für die in den Interviews beschriebenen Spannungen zwischen Zugehörigkeit und Abgrenzung. Alle befragten Frauen bewegen sich zwischen unterschiedlichen Bezugsgruppen und navigieren fortlaufend zwischen der Ingroup (muslimische Gemeinschaft, Familie, Personen mit ähnlichem Hintergrund) und der Outgroup (Arbeitskolleg:innen, Arbeitgeber:innen, Mehrheitsgesellschaft). Die Selbstbewussten Widerständigen weisen eine starke Ingroup-Identifikation auf, die ihnen Orientierung und Stabilität gibt und bewusst auch im beruflichen Umfeld sichtbar gemacht wird. Die Beharrlichen Durchsetzerinnen streben eine Balance zwischen Ingroup-Zugehörigkeit und beruflicher Integration an, was häufig mit inneren Spannungen verbunden ist. Die Anpassungsorientierten Strateginnen versuchen hingegen, die Grenzen zwischen Ingroup und Outgroup temporär zu flexibilisieren, um berufliche Akzeptanz zu sichern, ohne ihre grundlegende Zugehörigkeit infrage zu stellen. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass soziale Identität nicht als statisch, sondern als situativ verhandelbar zu verstehen ist. Zugehörigkeit wird im beruflichen Alltag immer wieder neu ausgehandelt und ist eng mit Machtverhältnissen und normativen Erwartungen verknüpft. Diese permanenten Aushandlungen stellen für viele der befragten Frauen eine zusätzliche emotionale und soziale Belastung dar.

Die zusammenfassende Betrachtung der empirischen Ergebnisse verdeutlicht, dass Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch trotz hoher formaler

Qualifikationen und erfolgreicher Bildungsbiographien weiterhin mit vielfältigen Formen von Diskriminierung konfrontiert sind. Diese treten nur selten in offener oder expliziter Form auf, sondern manifestieren sich überwiegend in subtilen, strukturellen und symbolischen Praktiken. Dadurch wird berufliche Zugehörigkeit nicht grundsätzlich verwehrt, jedoch fortlaufend infrage gestellt und an zusätzliche Erwartungen geknüpft. Anerkennung erscheint damit nicht als selbstverständliches Ergebnis von Leistung, sondern als etwas, das kontinuierlich erarbeitet und verteidigt werden muss. Ein zentrales Muster zeigt sich darin, dass das Tragen des Kopftuchs häufig als Widerspruch zu impliziten Vorstellungen beruflicher Neutralität interpretiert wird. Religiöse Sichtbarkeit wird dabei nicht als legitimer Ausdruck individueller Identität anerkannt, sondern als potenzieller Störfaktor wahrgenommen. Viele der interviewten Frauen berichteten, dass sie ihre fachliche Kompetenz stärker unter Beweis stellen müssen als Kolleginnen ohne Kopftuch, um als gleichwertig wahrgenommen zu werden. Diese Erfahrungen verweisen auf institutionelle und kulturelle Normen, in denen Neutralität mit Säkularität gleichgesetzt wird, eine Annahme, die strukturell diskriminierend wirkt.

Neben formalen Barrieren beschreiben die Befragten zahlreiche symbolische Formen der Ausgrenzung, wie beispielsweise misstrauische Blicke, mikroaggressive Bemerkungen oder die wiederholte Aufforderung, sich für das Kopftuch rechtfertigen zu müssen. Diese alltäglichen Erfahrungen entfalten ihre Wirkung weniger durch einzelne Vorfälle als durch ihre Kontinuität. Sie erzeugen einen Zustand permanenter Aufmerksamkeit, in dem berufliche Interaktionen stets auch als potenziell bewertend erlebt werden. Die Diskriminierung wirkt dadurch nicht punktuell, sondern als dauerhafte Hintergrundbelastung im Arbeitsalltag. Weiters ist auffällig, dass sich viele der befragten Frauen in einem Spannungsfeld zwischen Selbstbehauptung und Anpassung bewegen. Einerseits besteht der Wunsch, die eigene Identität sichtbar zu leben und Anerkennung einzufordern. Andererseits erfordern berufliche Kontexte häufig strategische Zurückhaltung, um Konflikte zu vermeiden oder Handlungsspielräume zu sichern. Diese Ambivalenz zieht sich durch alle rekonstruierten Typen und verdeutlicht, dass individuelle Strategien zwar kurzfristig handlungsfähig machen, strukturelle Ungleichheiten jedoch nicht auflösen können.

Diese Ergebnisse zeigen damit deutlich, dass Bildungsaufstieg keinen Schutz vor Diskriminierung bietet, sondern deren Erscheinungsformen verändert. Offene Ausschlüsse

treten in den Hintergrund, während subtile Mechanismen symbolischer Entwertung an Bedeutung gewinnen. Diskriminierung verlagert sich auf eine Ebene, die schwerer benennbar, aber nicht weniger wirksam ist. Diese Prozesse sind tief in alltägliche Interaktionen eingebettet und werden durch gesellschaftliche Diskurse, institutionelle Routinen und normative Vorstellungen von Zugehörigkeit stabilisiert. Auch mediale Repräsentationen spielen in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. Medien prägen gesellschaftliche Deutungsmuster, indem sie bestimmte Bilder von Musliminnen reproduzieren und andere ausblenden. Die Reduktion auf Opfer- oder Bedrohungsnarrative trägt dazu bei, dass die Vielfalt muslimischer Lebensrealitäten unsichtbar bleibt und religiöse Differenz weiterhin als Abweichung von einer vermeintlichen Norm erscheint. Die empirischen Befunde legen nahe, dass diese diskursiven Rahmenbedingungen unmittelbar in berufliche Kontexte hineinwirken und individuelle Wahrnehmungen sowie institutionelle Entscheidungen beeinflussen.

Handlungsperspektiven

Aufbauend auf den theoretischen und empirischen Befunden werden im Folgenden konkrete Handlungsperspektiven aufgezeigt, die zur Reduktion struktureller Diskriminierung und zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe beitragen können. Die Befunde dieser Arbeit machen deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen von Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch nicht auf individuelles Fehlverhalten oder mangelnde Integration zurückzuführen sind, sondern in institutionellen Strukturen, gesellschaftlichen Deutungsmustern und normativen Erwartungen verankert sind. Daher greifen rein individuelle Bewältigungsstrategien zu kurz. Es sind vielmehr Maßnahmen auf politischer, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene erforderlich. Deshalb reichen individuelle Bewältigungsstrategien nicht aus, um nachhaltige Veränderungsprozesse anzustoßen. Vielmehr bedarf es eines umfassenden Maßnahmenpakets, das sowohl politische Strukturen als auch Bildungsinstitutionen, Arbeitswelt, Medien und gesellschaftliche Diskurse adressiert. Die folgenden Überlegungen vereinen bestehende Vorschläge von ZARA, theoretische Impulse von El-Mafaalani und Asma Aid sowie die aus den Interviews gewonnenen Erkenntnisse.

Ein zentraler politischer Ansatzpunkt ist die Ausarbeitung eines Nationalen Aktionsplans gegen Rassismus und Diskriminierung, wie er seit Jahren von ZARA gefordert wird. Obwohl im Regierungsprogramm 2020-2024 angekündigt, blieb dessen Umsetzung aus (ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, 2024). Die Analyse dieser Arbeit zeigt jedoch deutlich, dass ein solcher Aktionsplan unverzichtbar ist, um politische Verantwortung zu bündeln, Zuständigkeiten klar zu definieren und Maßnahmen verbindlich zu verankern. Der von ZARA entwickelte Rahmen umfasst vier miteinander verbundene Zielbereiche, die für Bildungsaufsteigerinnen mit Kopftuch besonders relevant sind.

Das erste Ziel, Sicherheit und Unterstützung, bezieht sich auf den Schutz von Menschen, die von rassistischen Vorfällen betroffen sind. In den Interviews wurde deutlich, dass viele der befragten Frauen in Situationen von Diskriminierung zögern, sich externe Unterstützung zu holen oder Vorfälle zu melden. Dieses Zögern ist nicht Ausdruck von Unsicherheit, sondern Ergebnis mangelnden Vertrauens in staatliche Institutionen. Die Einführung unabhängiger Beschwerdemechanismen, die Stärkung einer deeskalierenden Polizeikultur sowie der Auf- und Ausbau eines niedrigschwelligen Verweissystems für Betroffene würden dazu beitragen, ein Sicherheitsgefühl zu schaffen, das gegenwärtig vielen fehlt. Ein solches System müsste politisch unabhängig und transparent gestaltet sein, damit Betroffene sicher sein können, dass ihre Anliegen ernst genommen und professionell behandelt werden. Das zweite Ziel, Chancengleichheit und Gleichbehandlung, adressiert die strukturelle Fragmentierung des österreichischen Gleichbehandlungsrechts. Für Bildungsaufsteigerinnen mit Kopftuch bedeutet diese Rechtslage, dass sie je nach Lebensbereich unterschiedlich geschützt sind. Dieser Umstand führt zu Unsicherheiten, vor allem in den Bereichen Bildung und Arbeitswelt. Ein einheitliches, umfassendes Antidiskriminierungsrecht würde nicht nur Schutzlücken schließen, sondern auch ein klares gesellschaftliches Signal senden. Auch das dritte Ziel ZARAs, Teilhabe und Repräsentation, lässt sich unmittelbar aus den empirischen Ergebnissen ableiten. Viele der interviewten Frauen berichten davon, dass sie in höheren beruflichen Positionen kaum Vorbilder wahrnehmen und dass ihnen trotz Qualifikation der Zugang zu Führungspositionen erschwert wird. Repräsentation ist kein symbolisches Detail, sondern eine strukturelle Notwendigkeit. Wer sich in Organisationen wiederfindet, entwickelt Zugehörigkeitsgefühl und berufliche Perspektiven. Diversitätsstrategien in den Bereichen Verwaltung, Bildungsinstitutionen, Medien und Unternehmen müssen daher verbindlich verankert werden. Entscheidend ist, dass diese Strategien nicht bei symbolischen

Maßnahmen stehen bleiben, sondern die Organisationskulturen insgesamt verändern. Ohne begleitende Maßnahmen wie verpflichtende Fortbildungen, Diversitätspläne und transparente Personalentscheidungen droht die Gefahr, dass Diversität lediglich symbolisch hergestellt wird, ohne reale Mitbestimmung oder strukturellen Einfluss zu ermöglichen. Das vierte Ziel, Solidarität und gesellschaftlicher Zusammenhalt, erweitert die Diskussion um eine kulturelle Dimension. Rassismus und Diskriminierung können nicht allein auf institutioneller Ebene bekämpft werden. Sie sind tief in gesellschaftlichen Vorstellungen, Erzählungen und Wahrnehmungsmustern verankert. ZARA betont daher die Bedeutung rassismuskritischer Bewusstseinsbildung, nachhaltiger Finanzierung von Antirassismus-Initiativen und breiter gesellschaftlicher Dialogformate (ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit, 2024). Die empirischen Ergebnisse dieser Arbeit unterstreichen diese Notwendigkeit. Viele befragte Frauen berichten davon, dass sie im Alltag kulturell überhöhten Erwartungen, ambivalenten Zuschreibungen oder stereotypen Medienbildern ausgesetzt sind, welche subtil ihre Zugehörigkeit infrage stellen. Um dieser Form der Ungleichbehandlung wirksam entgegenzuwirken, sind umfassende Maßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen notwendig.

Auf institutioneller Ebene spielt das Bildungssystem eine relevante Rolle. Schulen und Universitäten sind nicht nur Orte der Wissensvermittlung, sondern prägen Vorstellungen von Normalität, Kompetenz und Zugehörigkeit (El-Mafaalani, 2023). Eine kritische Auseinandersetzung mit Diskriminierungsmechanismen und religiöser Vielfalt erscheint daher als zentrale Aufgabe von Lehrplänen sowie der Lehrer:innenbildung. Pädagogische Fachkräfte sollten befähigt werden, intersektionale Diskriminierung zu erkennen und reflexiv damit umzugehen. Auch Selektionsmechanismen, die Bildungsaufsteigerinnen indirekt benachteiligen, etwa durch sprachliche Erwartungen, kulturell geprägte Bewertungskriterien oder mangelnde Diversität im Kollegium bedürfen einer kritischen Überprüfung. Mehrsprachigkeit sollte als Ressource betrachtet und dementsprechend gefördert werden, statt sie ständig als Defizit zu behandeln, das durch zusätzliche Leistungen kompensiert werden muss. Bildung sollte nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch soziale Gerechtigkeit fördern und Ungleichheiten abbauen. In der beruflichen Bildung ist Diskriminierung ebenfalls ein zentrales Thema, das über den späteren Lebensweg mitentscheidet. Im Übergang von der Schule in die berufliche Bildung und den Arbeitsmarkt stoßen viele Bildungsaufsteigerinnen mit Kopftuch auf Vorurteile und Ausschlüsse. Maßnahmen wie anonymisierte Bewerbungsverfahren könnten dazu beitragen, Diskriminierung bei der

Einstellung zu reduzieren. Ebenso erscheint eine stärkere Sensibilisierung von Ausbilder:innen und Personalverantwortlichen für Diversität und religiöse Pluralität als notwendig. Auch Quotenregelungen oder gezielte Förderprogramme können als Instrumente verstanden werden, um bestehende strukturelle Ungleichheiten auszugleichen. Ein weiterer zentraler Bereich ist die mediale Repräsentation. Medien tragen, wie bereits in den vorherigen Kapiteln erwähnt, zur gesellschaftlichen Meinungsbildung bei. Sie können durch stereotype Darstellungen Diskriminierung verstärken (Ruhrmann, 2024; Uslucan, 2024). Muslimische Frauen mit Kopftuch werden oft stereotypisiert oder gar nicht sichtbar gemacht. Die Förderung einer diverseren Medienlandschaft, inklusive Redaktionen mit Menschen mit Migrationsgeschichte, sowie verpflichtende Schulungen für Journalist:innen zu diskriminierungsfreier Berichterstattung können dazu beitragen, bestehende Vorurteile abzubauen. Positivbeispiele erfolgreicher Bildungsaufsteigerinnen sollten bewusst in den Fokus gerückt werden, um alternative Narrative zu etablieren. Auch im wirtschaftlichen Bereich bestehen strukturelle Formen der Diskriminierung. Diversity-Management in Unternehmen sollte daher stärker gefördert und gesetzlich verankert werden. Mindeststandards für Gleichbehandlung in Betrieben können dazu beitragen, Diskriminierung gezielt entgegenzuwirken. Ergänzend dazu sind finanzielle Förderprogramme denkbar, um ökonomische Teilhabe langfristig zu sichern. In diesem Zusammenhang verweist die Künstlerin, Kuratorin und Aktivistin Asma Aid auf die Bedeutung kultureller Sichtbarkeit und öffentlicher Repräsentation muslimischer Perspektiven. Aid betont, dass Dialogformate zwischen der Mehrheitsgesellschaft und den Minderheiten essenziell sind, um Missverständnisse abzubauen und gegenseitiges Verständnis zu gewährleisten. Sie ist Mitbegründerin der Initiative „*Salam Oida*“, die muslimische Kultur und Kunst in Österreich sichtbar macht (Aid, o. J.). Solche und ähnliche interreligiöse Projekte, öffentliche Gesprächsrunden und gesellschaftliche Begegnungsorte können dazu beitragen, Bilder zu korrigieren und Räume zu schaffen, in denen Vielfalt als Bereicherung erlebt wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass strukturelle Diskriminierung nur durch ein Zusammenspiel theoretischer Reflexion, institutioneller Reformen und gesellschaftlicher Sensibilisierung überwunden werden kann. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch nicht an fehlender Integration scheitern, sondern an bestehenden Macht- und Deutungssystemen. Sie stehen im

Spannungsfeld zwischen gesellschaftlicher Erwartung, individueller Identität und strukturellen Barrieren. Um ihnen echte Teilhabe und Chancengleichheit zu ermöglichen, braucht es mehr als symbolische Gesten. Es bedarf struktureller Reformen, gezielter Fördermaßnahmen und eines gesellschaftlichen Klimas, das religiöse und kulturelle Vielfalt als Bereicherung begreift. Die Umsetzung der genannten Maßnahmen würde nicht nur Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch stärken, sondern zur Etablierung einer Gesellschaft beitragen, die Vielfalt nicht toleriert, sondern wertschätzt. Im abschließenden Kapitel werden die zentralen Erkenntnisse dieser Masterarbeit nochmals zusammengeführt und abschließend reflektiert.

8. Fazit

Im abschließenden Kapitel werden die zentralen Erkenntnisse dieser Arbeit zusammengefasst und im Hinblick auf die Forschungsfrage reflektiert. *Wie nehmen Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch in höher qualifizierten Branchen die Diskriminierung in der Sphäre der Arbeitswelt wahr?* Die Ergebnisse dieser Studie verdeutlichen, dass die beruflichen Erfahrungen der Interviewpartnerinnen nicht nur von individuellen Faktoren geprägt sind, sondern vor allem durch strukturelle Bedingungen beeinflusst werden, die ihre Chancen, Anerkennung und berufliche Entwicklung maßgeblich bestimmen.

Die in dieser Arbeit untersuchten Interviews belegen, dass Bildungsaufsteigerinnen der zweiten Generation mit Kopftuch in Österreich trotz hoher Qualifikation auf strukturelle Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt stoßen. Diese Barrieren äußern sich nicht immer in offener Ablehnung, aber häufig in subtilen Formen symbolischer Ausgrenzung. Die befragten Frauen berichten von misstrauischen Blicken, intransparenten Auswahlprozessen, fehlender institutioneller Repräsentation und impliziten Erwartungen an Anpassung oder Unauffälligkeit. Außerdem verdeutlichen diese Befunde, dass Diskriminierung nicht als individuelles Fehlverhalten einzelner Akteur:innen verstanden werden kann, sondern als gesellschaftlich und institutionell verankertes Phänomen. In den Erfahrungen der Interviewpartnerinnen spiegeln sich dominante Normalitätsvorstellungen wider, die religiöse Sichtbarkeit, vor allem das Tragen eines Kopftuchs, als Abweichung von einem implizit säkularen, weißen und vermeintlich neutralen Ideal der „passenden“ Arbeitskraft markieren. Diskriminierung erscheint dabei häufig nicht als expliziter Ausschluss, sondern als vermeintlich sachliche Entscheidung, als Frage der „Passung“ oder der betrieblichen Neutralität. Gerade diese Unausgesprochenheit trägt zu ihrer Stabilisierung bei. Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen zudem, dass subjektiv wahrgenommene Diskriminierung nicht auf einzelne Situationen beschränkt bleibt, sondern Auswirkungen auf Selbstbilder, Handlungsstrategien und das Vertrauen in gesellschaftliche Institutionen hat. Damit bestätigen die Befunde zentrale Erkenntnisse der Diskriminierungsforschung, wonach wahrgenommene Benachteiligung weitreichende Konsequenzen für individuelle Orientierungen und institutionelle Bindungen entfaltet (Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, 2024). Mehrere Interviewpartnerinnen beschreiben ein Gefühl

permanenter Beobachtung und Bewertung im beruflichen Alltag, das mit erhöhter Selbstkontrolle, strategischer Anpassung oder dem Druck einhergeht, besonders leistungsfähig auftreten zu müssen. Diskriminierung wirkt damit nicht nur als äußere Begrenzung von Chancen, sondern strukturiert auch das Verhältnis der Frauen zu sich selbst, zu ihren Kompetenzen und zu ihrer beruflichen Identität.

Diese Erfahrungen lassen sich nur aus einer intersektionalen Perspektive angemessen verstehen. Die interviewten Frauen erleben Benachteiligung nicht ausschließlich aufgrund religiöser Sichtbarkeit, sondern in der Verschränkung von Geschlecht, Herkunft und rassifizierenden Zuschreibungen. Diese Mehrfachpositionierung verstärkt Ausschlussmechanismen im beruflichen Kontext und trägt dazu bei, dass selbst hohe Qualifikation und berufliche Leistung nicht ausreichen, um gleichwertige Anerkennung zu erlangen. Die spezifischen Erfahrungen muslimischer Frauen bleiben dabei im öffentlichen und institutionellen Diskurs häufig unterbelichtet oder werden durch vereinfachende Zuschreibungen überlagert. Vor allem diese vereinfachenden Zuschreibungen bilden einen zentralen Vermittlungsmechanismus, über den intersektionale Ungleichheiten im beruflichen Alltag wirksam werden. Stereotype Zuschreibungen spielen in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. Das Kopftuch fungiert in den Erfahrungen der Interviewten weniger als individuelles religiöses Symbol, sondern vielmehr als Projektionsfläche gesellschaftlicher Deutungen, in denen Fragen von Zugehörigkeit, Loyalität, Emanzipation und Professionalität verhandelt werden. Die Frauen sind dadurch gezwungen, kontinuierlich Aushandlungsarbeit zu leisten: zwischen Selbstbehauptung und Anpassung, zwischen Sichtbarkeit und Schutz vor weiterer Ausgrenzung. Diese permanente Positionierungsarbeit stellt eine zusätzliche, häufig unsichtbare Belastung dar, die im institutionellen Kontext kaum anerkannt wird. Besonders prägend sind dabei auch frühe Erfahrungen von Sprache, Zugehörigkeit und Ausgrenzung (Gümüşay 2021). Mehrere Interviewpartnerinnen berichten, dass sie in der frühen Kindheit aufgrund geringer Deutschkenntnisse Unsicherheit, Rückzug oder Schüchternheit erlebten. Sprache fungiert hier nicht nur als Kommunikationsmittel, sondern als Schlüssel zur sozialen Zugehörigkeit und als zentrale Ressource für Anerkennung (Gümüşay 2021). Mit wachsender Sprachkompetenz veränderte sich auch das Selbstbild vieler Frauen hin zu dem Gefühl, als kompetente Schülerinnen wahrgenommen zu werden. Diese frühen Erfahrungen

verdeutlichen, wie eng Bildungsbiographien, Selbstwahrnehmung und gesellschaftliche Anerkennung miteinander verknüpft sind und wie früh Ungleichheitsmechanismen wirksam werden. Die strukturelle Dimension dieser Erfahrungen wird besonders deutlich in der oft zitierten Aussage: „Du kriegst den Job, aber nicht mit Kopftuch.“ (Esma N., 2021). Diese Formulierung steht beispielhaft für das Spannungsfeld zwischen individueller Leistung und kollektiver Ausgrenzung. Sie verdeutlicht, dass selbst akademische Bildung, sprachliche Kompetenz und ein professioneller Habitus nicht ausreichen, um als gleichwertig anerkannt zu werden, solange religiöse Sichtbarkeit als Abweichung gelesen wird. Diskriminierung zeigt sich hier nicht als Ausnahme, sondern als Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse und symbolischer Grenzziehungen. Diskriminierung ist nicht nur ein individuelles, sondern vor allem ein gesellschaftliches Problem. Strukturelle Mechanismen spielen eine entscheidende Rolle bei der Reproduktion sozialer Ungleichheit (Scherr, 2024b). Die Medien spielen eine zentrale Rolle bei der Konstruktion gesellschaftlicher Realitäten. Sie können einerseits Vorurteile und Diskriminierung verstärken, andererseits aber auch auf Missstände aufmerksam machen und gegen Diskriminierung sensibilisieren (Ruhrmann, 2024; Uslucan, 2024). Diese Ambivalenz verweist auf tiefere gesellschaftliche Anerkennungsstrukturen. Kübra Gümüşay bringt diesen Zusammenhang in ihrem Werk *Sprache und Sein* eindrücklich auf den Punkt:

„Noch leben wir nicht in Strukturen, in denen die Menschlichkeit aller Menschen tatsächlich Anerkennung findet, in denen Perspektiven der einen nicht zur Bedrohung für die der anderen wird. Erst wenn wir uns von unserem Absolutheitsanspruch verabschieden; erst wenn keine Perspektive über andere Perspektiven herrscht, diese strukturell unterordnet und unterdrückt; erst dann können alle Menschen – unabhängig von Herkunft, Ethnie, Körper, Religion, Sexualität, Geschlecht, Nationalität – frei sprechen. Erst dann werden wir alle sein.“ (Gümüşay 2021, S. 165f).

Diese Worte verdeutlichen, worauf eine inklusive Gesellschaft hinarbeiten muss, und zwar auf Räume, in denen vielfältige Perspektiven nicht nur toleriert, sondern gleichwertig anerkannt werden. Die Ergebnisse dieser Arbeit fordern ein Umdenken in Institutionen, auf dem Arbeitsmarkt und im öffentlichen Diskurs hin zu einer Gesellschaft, in der alle Menschen mit all ihren Facetten sichtbar, hörbar und anerkannt sind. Es geht nicht um bloße Sichtbarkeit, sondern um Gleichwertigkeit. Erst wenn Perspektiven nebeneinander bestehen

dürfen, ohne sich gegenseitig zu unterdrücken, wird Anerkennung Realität. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass Diskriminierung nicht nur eine individuelle Belastung darstellt, sondern auch gesellschaftliche Ressourcen ungenutzt lässt. Eine Gesellschaft, die hochqualifizierte Frauen aufgrund äußerer Merkmale ausgrenzt, reproduziert soziale Ungleichheit und verfehlt ihr eigenes Potenzial. Die vorliegende Analyse verweist daher auf die Notwendigkeit struktureller Veränderungen. Dazu zählen eine stärkere interkulturelle Öffnung von Institutionen, die konsequente Umsetzung rechtlicher Schutzmechanismen gegen religiöse Diskriminierung sowie eine kritischere Auseinandersetzung mit medialen Diskursen, die stereotype Bilder muslimischer Frauen reproduzieren.

Methodisch ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der vorliegenden Studie um eine qualitative Untersuchung mit begrenzter Fallzahl handelt. Die Ergebnisse sind daher nicht im Sinne statistischer Repräsentativität zu verstehen. Ziel der Arbeit war vielmehr die Rekonstruktion subjektiver Deutungsmuster und handlungsleitender Orientierungen mithilfe der dokumentarischen Methode. Die Typenbildung ermöglicht es, wiederkehrende Strukturmuster im Umgang mit Diskriminierung sichtbar zu machen, ohne individuelle Biographien zu verallgemeinern. Darüber hinaus ließen sich weitere Differenzlinien, wie branchenspezifische Arbeitskulturen, regionale Arbeitsmärkte oder Klassenlagen, im Rahmen der vorliegenden Studie nur begrenzt berücksichtigen. Diese Einschränkungen markieren Ansatzpunkte für weiterführende Forschung. Vor diesem Hintergrund versteht sich die folgende Arbeit als ein erster Beitrag zu einem Themenfeld, das weitaus komplexer und vielschichtiger ist, als es im Rahmen einer Masterarbeit abgebildet werden kann. Die empirischen Ergebnisse verdeutlichen, dass weitere Untersuchungen notwendig sind, um Diskriminierungserfahrungen von Bildungsaufsteigerinnen mit Kopftuch in unterschiedlichen Kontexten, etwa in verschiedenen Branchen, Regionen oder im internationalen Vergleich, noch umfassender zu beleuchten. Eine mögliche Dissertation könnte sich vertieft mit den langfristigen Auswirkungen dieser Diskriminierung auf berufliche Karrieren, soziale Mobilität oder persönliche Identitätsentwicklung befassen. Damit stellt sich die weiterführende Frage: Wie kann eine Gesellschaft gestaltet werden, in der Qualifikation und Leistung tatsächlich entscheidend sind und nicht äußerliche Merkmale oder zugeschriebene Identitäten?

Abschließend lässt sich festhalten, dass die zentrale Herausforderung nicht im Verhalten der Bildungsaufsteigerinnen selbst liegt, sondern in den Strukturen, in denen sie sich befinden.

Soziale Teilhabe wird nicht allein durch Bildung und Leistung gewährleistet, sondern durch Anerkennung im Diskurs und durch institutionelle Offenheit. Solange religiöse Sichtbarkeit als Störfaktor gilt, bleiben ganze Erfahrungsräume marginalisiert. Eine gerechte Gesellschaft entsteht daher nicht durch unsichtbare Anpassung, sondern durch sichtbare Anerkennung.

9. Literaturverzeichnis

- Abend, G. (2008). The Meaning of 'Theory'. *Sociological Theory*, 26(2), 173–199.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2008.00324.x>
- Adusei-Poku, N. (2012, April 16). *Intersektionalität: „E.T. nach Hause telefonieren“?* bpb: Bundeszentrale für politische Bildung. Abgerufen am 21. Dezember 2023 von <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/130420/intersektionalitaet-e-t-nach-hause-telefonieren/>
- Aid, E. (o. J.). *Über mich*. asmaaiad.com. Abgerufen am 15. Februar 2026 von <https://www.asmaaiad.com/uebermich>
- Attia, I., Zakariya Kesinkiliç, O., & Okcu, B. (2021). *Muslimischsein im Sicherheitsdiskurs: Eine rekonstruktive Studie über den Umgang mit dem Bedrohungsszenario* (1. Aufl.). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839457115>
- Bielefeldt, H. (2010). Das Diskriminierungsverbot als Menschenrechtsprinzip. In U. Hormel & A. Scherr (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse* (1. Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Biewer, G. (2017). *Grundlagen der Heilpädagogik und inklusiven Pädagogik*. UTB facultas.wuv.
- Bohnsack, R. (2021). *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in qualitative Methoden* (10., durchgesehene Auflage). UTB. <https://doi.org/10.36198/9783838587851>
- Bohnsack, R., Nentwig-Gesemann, I., & Nohl, A.-M. (Hrsg.). (2013). *Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis: Grundlagen qualitativer Sozialforschung* (3., aktualisierte Auflage). Springer VS.
- Bundesgesetz über das Verbot der Verhüllung des Gesichts in der Öffentlichkeit (Anti-Gesichtsverhüllungsgesetz - AGesVG), BGBl. I Nr. 68/2017 (2017). Abgerufen am 8. Februar 2026 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009892>
- Castells, M. (2017). *Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft: Das Informationszeitalter. Wirtschaft. Gesellschaft. Kultur. Band 1*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11322-3>

- Crenshaw, K. (1998). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. In A. Phillips (Hrsg.), *Feminism and politics*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oso/9780198782063.001.0001>
- Dederich, M. (2020). Inklusion. In G. Weiß & J. Zirfas (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungsphilosophie*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-19004-0>
- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung. (2024). *DeZIM-Jahresbericht 2023* (No. FA-6190). Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Abgerufen am 5. Februar 2026 von https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-6190.pdf
- Dokustelle Österreich. (2025). *Antimuslimischer Rassismus Report 2024*. Dokustelle Österreich - Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus. Abgerufen am 26. Jänner 2026 von [https://dokustelle.at/fileadmin/Dokuments/Reports/Report_2024/Dokustelle ARR 2024 9.juni.2025.pdf](https://dokustelle.at/fileadmin/Dokuments/Reports/Report_2024/Dokustelle_ARR_2024_9.juni.2025.pdf)
- El-Mafaalani, A. (2020). *Das Integrationsparadox: Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt* (Vollständig überarbeitete und erweiterte Neuauflage, 1. Auflage). Kiepenheuer & Witsch.
- El-Mafaalani, A. (2023). *Mythos Bildung: Die ungerechte Gesellschaft, ihr Bildungssystem und seine Zukunft: mit einem Zusatzkapitel zur Coronakrise* (5. aktualisierte Auflage). Kiepenheuer & Witsch.
- El-Mafaalani, A., Waleciak, J., & Weitzel, G. (2024). Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In A. Scherr, A. C. Reinhardt, & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2nd ed). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Flick, U., Kardorff, E. von, & Steinke, I. (Hrsg.). (2022). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch* (14. Auflage, Originalausgabe). rowohlt's enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Froschauer, U., & Lueger, M. (2003). *Das qualitative Interview: Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. facultas.wuv. DOI: [10.36198/9783838524184](https://doi.org/10.36198/9783838524184)
- Gasser, N. (2020). *Islam, Gender, Intersektionalität: Bildungswege junger Frauen in der Schweiz* (1. Aufl.). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/9783839453186>

- Gerichtshof der Europäischen Union. (2017). *Rechtsprechungstätigkeit 2017* [Jahresbericht].
 Gerichtshof der Europäischen Union. Abgerufen am 8. Februar 2026 von
https://curia.europa.eu/site/upload/docs/application/pdf/2018-04/ra_2017_de.pdf
- Gomolla, M. (2024). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In
Handbuch Diskriminierung (2nd ed). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Gomolla, M., & Radtke, F. (2009). *Institutionelle Diskriminierung: Die Herstellung ethnischer
 Differenz in der Schule* (3. Aufl). VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Gümüşay, K. (2021). *Sprache und Sein* (Genehmigte Taschenbuchausgabe). btb.
- Klimke, D., Lautmann, R., Stäheli, U., Weischer, C., & Wienold, H. (Hrsg.). (2020). *Lexikon zur
 Soziologie*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30834-6>
- Küsters, I. (2009). *Narrative Interviews: Grundlagen und Anwendungen* (2. Auflage). VS, Verlag für
 Sozialwissenschaften.
- Malli, G. (2021). The Headscarf as a Discursive Battlefield Positions of the Current Discourse on
 Muslim Veiling in Austria and Germany: Positions of the Current Discourse on Muslim Veiling
 in Austria and Germany. In R. Del Fabbro, F. M. Fales, & H. D. Galter, *Headscarf and
 Veiling Glimpses from Sumer to Islam* (S. Chapter_6218). Fondazione Università Ca' Foscari.
<https://doi.org/10.30687/978-88-6969-521-6/011>
- Marten, E., & Walgenbach, K. (2024). Intersektionale Diskriminierung. In A. Scherr, A. C.
 Reinhardt, & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2nd ed). Springer
 Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Mecheril, P., Castro Varela, M. do M., Dirim, İ., Kalpaka, A., & Melter, C. (Hrsg.). (2010).
Migrationspädagogik. Beltz.
- N., E. (2021, März 12). *Du kriegst den Job, aber nicht mit Kopftuch*. Qamar Magazin. Abgerufen
 am 3. Februar 2026 von [https://www.qamar-magazin.at/2021/03/12/du-kriegst-den-job-
 aber-nicht-mit-kopftuch/](https://www.qamar-magazin.at/2021/03/12/du-kriegst-den-job-aber-nicht-mit-kopftuch/)
- Oltmer, J. (2012). *Globale Migration: Geschichte und Gegenwart*. Verlag C.H. Beck.
<https://doi.org/10.17104/9783406640933>
- Oltmer, J. (with Gall, L.). (2013). *Migration Im 19. Und 20. Jahrhundert* (2nd ed). Walter de
 Gruyter GmbH.

- Pries, L. (2008). *Die Transnationalisierung der sozialen Welt: Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften*. Suhrkamp.
- Rosenthal, G. (2022). Biographieforschung. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 647–658). Springer Fachmedien Wiesbaden.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-37985-8_40
- Ruhrmann, G. (2024). Diskriminierung in der medialen Berichterstattung. In A. Scherr, A. C. Reinhardt, & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2nd ed). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Scheepers, D., & Ellemers, N. (2023). Theorie der sozialen Identität. In K. Sassenberg & M. L. W. Vliek (Hrsg.), *Sozialpsychologie: Von der Theorie zur Anwendung* (S. 141–157). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17529-9_9
- Scherr, A. (2024a). Grenzen der Inklusion. In Kathrin Blaha, M.-A. Boger, J. Geldner-Belli, N. Körner, V. Moser, & K. Walgenbach (Hrsg.), *Inklusion und Grenzen: Soziale, politische und pädagogische Verhältnisse*. Transcript Verlag.
- Scherr, A. (2024b). Soziologische Diskriminierungsforschung. In A. C. Reinhardt, A. El-Mafaalani, & A. Scherr (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2nd ed). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Shooman, Y. (2014). »... weil ihre Kultur so ist«: Narrative des antimuslimischen Rassismus. transcript Verlag.
- Sidler, N. (1989). *Am Rande leben, abweichen, arm sein: Konzepte und Theorien zu sozialen Problemen*. Lambertus-Verl.
- Statistik Austria. (2025). *Migration & Integration*. Statistik Austria. Abgerufen am 26. Jänner 2026 von https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Migration-Integration_2025.pdf
- Steele, C. M. (2011). *Whistling Vivaldi: And Other Clues to How Stereotypes Affect Us (Issues of Our Time)* (1st ed). W. W. Norton & Company, Incorporated.
- Strasser, E. (2009). Was ist Migration? Zentrale Begriffe und Typologien. In M. Six-Hohenbalken & J. Tošić (Hrsg.), *Anthropologie der Migration: Theoretische Grundlagen und interdisziplinäre Aspekte* (1. Aufl., S. 368). Fakultas Verl.
- United Nations Economic Commission for Europe. (2020). *Conference of European Statisticians: Recommendations for the 2020 censuses of population and housing*. United Nations.

Abgerufen am 26. Jänner 2026 von

https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECECES41_EN.pdf

Uslucan, H.-H. (2024). Prävention von Stereotypen und Diskriminierungen im schulischen Kontext. In A. Scherr, A. C. Reinhardt, & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2nd ed). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Waldschmidt, A., & Karim, S. (2022). Stigma. In K. Lenz & R. Hettlage (Hrsg.), *Goffman-Handbuch* (S. 223–228). J.B. Metzler. https://doi.org/10.1007/978-3-476-05871-3_30

Walgenbach, K. (2024). Inklusion und Exklusion mit Bourdieu denken. In Kathrin Blaha, M.-A. Boger, J. Geldner-Belli, N. Körner, V. Moser, & K. Walgenbach (Hrsg.), *Inklusion und Grenzen: Soziale, politische und pädagogische Verhältnisse*. Transcript Verlag.

Walgenbach, K., Palm, K., Dietze, G., & Hornscheidt, L. (2012). Gender als interdependente Kategorie. In *Gender als interdependente Kategorie: Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität* (2., durchgesehene Auflage). Verlag Barbara Budrich.

Winker, G., & Degele, N. (2009). *Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Transcript.

World Hijab Day. (o. J.). *Our Story*. World Hijab Day. Abgerufen am 8. Februar 2026 von <https://worldhijabday.com/our-story/>

Yağdı, Ş. (2019). *Bildungsaufstieg mit Migrationshintergrund: Ressourcen und Strategien der türkischstämmigen zweiten Generation*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-27656-0>

ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit. (2024). *Rassismus-Report 2024*. ZARA - Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit. Abgerufen am 7. Februar 2026 von https://assets.zara.or.at/media/rassismusreport/ZARA_RassismusReport_2024_webseite.pdf

Zick, A. (2024). Sozialpsychologische Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. C. Reinhardt, & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (2nd ed). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

10. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Dokumentierte Fälle im Jahresvergleich (Dokustelle Österreich, 2025, S. 12) ..	31
Abbildung 2: Tathandlungen 2024 (Dokustelle Österreich, 2025, S. 14).....	33

11. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ober- und Unterthemen der Interviews (eigene Darstellung).....	88
Tabelle 2: Typenbildung (eigene Darstellung)	97

12. Anhang

Einstiegsfrage

- Zum Einstieg würde ich Dich bitten, mir ein wenig über Dich zu erzählen, insbesondere wie Du Deine Bildungs- und berufliche Laufbahn erlebt hast.

Thematische Nachfragen

Schulzeit:

- Wie würdest Du Deine Schulzeit beschreiben? Welche positiven oder negativen Erinnerungen hast Du an diese Zeit?
- Welche Rolle spielte das Kopftuch in Deiner Schulzeit? Hast Du es damals schon getragen?

Übergänge & Identität:

- Wie hast Du den Übergang von der Schule zur Hochschule erlebt?
- Wie hast Du Deine Identität als Bildungsaufsteigerin mit Migrationshintergrund in den verschiedenen Phasen Deiner Bildungslaufbahn wahrgenommen?

Beruflicher Einstieg & Erfahrungen:

- Wie hast Du die Bewerbungsprozesse für Arbeitsplätze erlebt?
- Wie hast Du die Herausforderungen auf Deinem Weg wahrgenommen?
- Wie hast Du die Erfolge auf Deinem Weg wahrgenommen?
- Gab es Unterstützungssysteme oder -personen, die Dir geholfen haben, solche Herausforderungen zu bewältigen?

Diskriminierung:

- Hast Du jemals das Gefühl gehabt, ungerecht behandelt worden zu sein? Wenn ja, kannst Du ein Beispiel nennen und wie Du damit umgegangen bist?
- Gab es in Deiner beruflichen Laufbahn Momente, in denen Du das Gefühl hattest, dass Deine Herkunft oder Dein Kopftuch eine besondere Rolle gespielt haben?

Berufliche Identität & Einflussfaktoren:

- Wie hat sich Deine berufliche Identität im Laufe der Jahre entwickelt? Gab es Schlüsselmomente oder -entscheidungen, die diese Entwicklung geprägt haben?
- Welche Rolle haben Deine frühen Bildungserfahrungen für Deine berufliche Laufbahn gespielt?
- Gab es bestimmte Ereignisse oder Personen, die Deine Karriereentscheidungen besonders beeinflusst haben?

Reflexion und Ausblick:

- Wenn Du auf Deine gesamte berufliche Laufbahn zurückblickst, was waren die wichtigsten Erkenntnisse und Erfahrungen, die Du gemacht hast?
- Gibt es etwas, das Du heute anders machen würdest, wenn Du die Möglichkeit hättest?
- Welche beruflichen Ziele und Wünsche hast Du für die Zukunft?
- Welche Ratschläge würdest Du jüngeren Menschen geben, die einen ähnlichen Bildungs- und Berufsweg einschlagen möchten wie Du?

Abschluss:

- In Hinblick auf Deine Erzählungen gibt es noch etwas, das Du hinzufügen möchtest oder hast Du Fragen?