

Jürgen Gerhards* und Florian Buchmayr**

Soziale Kontexte und Diskriminierungserfahrungen von MigrantInnen

Ergebnisse einer qualitativen Studie

Zusammenfassung: Eine Vielzahl von Studien kommt zu dem Schluss, dass MigrantInnen von der Mehrheitsgesellschaft diskriminiert werden. Wir wissen allerdings wenig über die Selbstwahrnehmungen von MigrantInnen und vor allem nicht über die spezifischen sozialen Kontexte, die Diskriminierungserfahrungen wahrscheinlich machen. Auf der Grundlage von 17 Gruppendiskussionen mit in Deutschland lebenden MigrantInnen rekonstruieren wir, welche Kategorisierungen und Diskriminierungserfahrungen diese auf der Basis des eigenen, den Migrationshintergrund anzeigenden Vornamens gemacht haben und welche sozialen Kontexte eine solche Erfahrung wahrscheinlich machen. Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Schulzeit, Kontakte mit amtlichen Behörden und der Arbeitsmarkt für Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen von MigrantInnen besonders relevant sind. Weiterhin zeigt sich, dass diese Diskriminierungserfahrungen je nach Kontext sehr unterschiedlich ausfallen und es beispielsweise auf manchen Arbeitsmärkten zu Erfahrungen einer positiven Diskriminierung kommt. Darüber hinaus werden die Erfahrungen maßgeblich durch die Frage bestimmt, ob MigrantInnen in einem bestimmten Kontext stark oder schwach repräsentiert sind.

Stichworte: MigrantInnen; Symbolische Grenzziehung; Diskriminierung; Vornamen; Gruppeninterviews

Social Contexts and Migrants' Experiences of Discrimination

Results of a Qualitative Study

Abstract: A large number of studies have shown that migrants are discriminated against by members of the majority society. However, we know little about migrants' self-perception of discrimination and, above all, about the specific social contexts of perceived discrimination. Based on 17 group discussions with migrants living in Germany and using the example of first names, we analyse which specific

* Prof. Dr. Jürgen Gerhards, Freie Universität Berlin, Institut für Soziologie, Garystraße 55, 14195 Berlin, E-Mail: j.gerhards@fu-berlin.de.

** Florian Buchmayr, Universität Bremen, Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik (Socium), Mary-Somerville-Straße 9, 28359 Bremen, E-Mail: buchmayr@uni-bremen.de.

social contexts promote experiences of categorisation and discrimination. The results show that schooling, contacts with official authorities and the labour market are particularly relevant. In some segments of the labour market, migrants experience even positive discrimination. In addition, experiences of discrimination are largely determined by the question of whether migrants are strongly or weakly represented in a given social context.

Keywords: Migrants, Symbolic Boundaries, Discrimination, First Names, Group Discussion

1 Einleitung

Eine Vielzahl von Studien hat gezeigt, dass MigrantInnen in der Bundesrepublik in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen schlechtere Chancen haben als Nicht-MigrantInnen. Diese Ungleichheiten zeigen sich auf dem Arbeitsmarkt (vgl. z.B. Kaas/Manger 2012; Koopmans 2016) ebenso wie im Bildungssystem (vgl. z.B. Schneider et al. 2014; Diehl/Fick 2015; Diehl et al. 2017) oder auf dem Wohnungsmarkt (Hinz/Auspurg 2017). Ein Teil der Diskriminierungsforschung führt diese Ungleichheiten darauf zurück, dass MigrantInnen herkunftsspezifische Fertigkeiten (z.B. Sprachkenntnisse) oder Bildungszertifikate in der Aufnahmegesellschaft nicht verwenden können bzw. diese nicht anerkannt werden (Granato/Kalter 2001; Kalter 2006; Koopmans 2016; Diehl et al. 2017). Studien auf der Basis von natürlichen Experimenten sind in der Lage, um die Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund bezüglich erlernter Fähigkeiten und Ressourcen zu kontrollieren und weisen eine Diskriminierung im engeren Sinne nach (Bertrand/Mullainathan 2004; Widner/Chicoine 2011; Kaas/Manger 2012; Jacquemet/Yannelis 2012; Blommaert et al. 2014; siehe auch Schneider et al. 2014).

Die subjektiven Wahrnehmungen von Kategorisierung und Diskriminierung von MigrantInnen muss man von sozialen Grenzziehungs- und Diskriminierungsprozessen durch Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft abgrenzen. Sie bilden eine soziale Wirklichkeit *sui generis*. Auch zur Selbstwahrnehmung von erfahrener Diskriminierung gibt es, wie wir im nächsten Abschnitt sehen werden, eine Vielzahl von Studien. Nur wenige Studien unterscheiden aber, in welchem Maße MigrantInnen in verschiedenen sozialen Kontexten unterschiedliche Erfahrungen der Kategorisierung bzw. Diskriminierung machen und wie sie diese Erfahrungen interpretieren. Menschen leben nicht in „einer“ Gesellschaft, sondern in pluralen Lebenswelten. Darauf hatte nicht nur bereits Georg Simmel (1890) mit seinem Konzept der Kreuzung sozialer Kreise hingewiesen, sondern auch die breite Individualisierungsliteratur, die im Kontext der Beschreibung postmoderner Gesellschaften entstanden ist (Beck/Beck-Gernsheim 1994). Wir vermuten, dass Personen mit Migrationshintergrund nicht in allen Kontexten die gleichen, sondern in verschiedenen gesellschaftlichen Kontexten und Lebensphasen unterschiedliche Erfahrungen der Kategorisierung und Diskriminierung machen.

An dieser Stelle setzen wir mit unserer Untersuchung an. Auf der Grundlage von 17 Gruppendiskussionen mit insgesamt 69 in Deutschland lebenden MigrantInnen verschiedener Herkunft rekonstruieren wir, welche Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen diese auf der Grundlage des eigenen, den Migrationshintergrund anzeigenden Vornamens gemacht haben. Im Mittelpunkt unserer Ausführungen steht vor allem die Frage, inwieweit unterschiedliche soziale Kontexte zu differenten Erfahrungen der Kategorisierung und Diskriminierung führen. Entsprechend versuchen wir, diejenigen Rahmenbedingungen genauer zu bestimmen, in denen eben jene Erfahrungen wahrscheinlich sind.

Wir werden zuerst einige der für die Untersuchung zentralen Begriffe erläutern und unsere Studie in den Stand der Forschung einordnen. Während Kapitel 3 der Darstellung des methodischen Vorgehens gewidmet ist, werden wir in Kapitel 4 die Ergebnisse unserer Analysen darstellen. In einem ersten Schritt beschreiben wir, ob und in welchem Maße MigrantInnen aufgrund ihres Namens Kategorisierung oder Diskriminierung erfahren haben. Anschließend analysieren wir die Kontextbedingungen dieser Erfahrungen genauer.

Drei Kontexte haben sich als besonders relevant herausgestellt: die Schulzeit, Kontakte mit amtlichen Behörden und der Arbeitsmarkt. Wir können zeigen, dass die Erfahrungen der Kategorisierung und Diskriminierung in verschiedenen Bereichen recht unterschiedlich ausfallen und es auch Kontexte der Bevorteilung und der Positivdiskriminierung gibt. Darüber hinaus strukturieren wechselnde Mehrheits- und Minderheitsverhältnisse die gemachten Erfahrungen maßgeblich. Je nachdem, ob MigrantInnen in einem bestimmten Kontext stark oder schwach repräsentiert sind, können deren Zugehörigkeitsgefühle bestärkt oder irritiert werden.

2 Stand der Literatur und konzeptioneller Rahmen der Studie

2.1 Objektive und subjektive Diskriminierung

Es gibt eine kaum noch zu überblickende Literatur zum Thema Diskriminierung von MigrantInnen. Dabei gilt es zunächst zwischen objektiver und subjektiver Diskriminierung zu unterscheiden. Eine Vielzahl von Studien hat mit dem Instrument des natürlichen Experiments versucht, das Ausmaß und die Ursachen von objektiver Diskriminierung zu bestimmen. Dazu werden meist fingierte Bewerbungen auf Stellen- oder Wohnungsanzeigen verschickt, um zu analysieren, wer von den eingereichten BewerberInnen zu einem Vorstellungsgespräch oder einer Wohnungsbesichtigung eingeladen wird. Die BewerberInnen in den fingierten Anschreiben weisen in allen zentralen Merkmalen (Geschlecht, Familienstatus, Bildungsabschluss, Berufserfahrung, etc.) ähnliche Merkmale auf. Lediglich ein Merkmal wird variiert, nämlich der Vor- oder Nachname der Bewerberin.¹ Die Studien kommen alle zu

1 Die Zuordnung eines Vornamens ergibt sich dabei vornehmlich aus der empirischen Verteilung des Namens über die verschiedenen sozialen Kategorien.

einem ähnlichen Ergebnis. MigrantInnen mit fremden Vornamen werden bei sonst gleichen Profilen deutlich seltener zu Vorstellungsgesprächen oder Wohnungsbesichtigungen eingeladen als BewerberInnen mit im Untersuchungsland gebräuchlichen Namen, was als Anzeichen einer Diskriminierung interpretiert werden kann (Bertrand/Mullainathan 2004; Widner/Chicoine 2011; Kaas/Manger 2012; Jacquemet/Yannelis 2012; Blommaert et al. 2014; siehe auch Schneider et al. 2014; Zschirnt/Ruedin 2016).

Für unsere Untersuchung ist aber vor allem diejenige Literatur von Relevanz, die sich auf die subjektive Wahrnehmung von Diskriminierung konzentriert hat. In diesem Forschungsfeld stehen drei unterschiedliche Fragestellungen im Mittelpunkt. Zum einen widmen sich eher quantitativ orientierte Studien der Frage, welche Faktoren eine wahrgenommene Diskriminierung erklären können. Während frühere Assimilationstheorien von der Hypothese ausgingen, dass die wahrgenommene Diskriminierung umso geringer ausfällt, je stärker MigrantInnen in die Struktur und Kultur des Ziellandes integriert sind, haben jüngere Studien gezeigt, dass sich besonders gut integrierte Personen häufiger diskriminiert fühlen (Steinmann 2018; van Doorn et al. 2013; Diehl/Liebau 2017). Für diesen als „Integrationsparadox“ beschriebenen Sachverhalt werden vor allem zwei Ursachen veranschlagt: die höhere Sensibilität für Diskriminierung und die höheren Aufstiegsaspirationen der besser integrierten MigrantInnen (vgl. u.a. El-Mafaalani et al. 2017; Ziller 2014; Diehl/Liebau 2017).

Ein zweiter Forschungsstrang konzentriert sich auf die Analyse negativer Effekte von Diskriminierungserfahrungen, z.B. auf die mentale Gesundheit (vgl. z.B. Pascoe/Smart Richmann 2009) oder die schulischen Leistungen (Spencer et al. 2016). Eine zentrale Erkenntnis besteht darin, dass das Gefühl diskriminiert zu werden, langfristig zu Re-Ethnisierungen (Skrobanek 2009; Rumbaut 2008; Çelik 2015) oder zumindest zu einem brüchigen Verhältnis zur Aufnahmegesellschaft (Weiss 2014; Platt 2014; Hochman et al. 2018) führen kann. Ein drittes Forschungsfeld, welches zum Großteil aus qualitativen Studien besteht, analysiert die Bewältigungsstrategien von MigrantInnen im Kontext von Diskriminierungserfahrungen. Die Stigma-Managementstrategien reichen von einer offensiven Konfrontation bis hin zum Rückzug aus den Interaktionen mit Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft (Fleming et al. 2012; Jobst/Skrobanek 2009; Lamont et al. 2016; Verwiebe et al. 2016).

Die sozialen Kontexte migrantischer Diskriminierungserfahrungen spielen in diesen drei Forschungsbereichen nur eine untergeordnete Rolle. In einigen groß angelegten quantitativen Studien wurden auch Fragen zu den Kontexten von Diskriminierungserfahrungen gestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass MigrantInnen in öffentlichen Lebensbereichen stärkere Diskriminierungserfahrungen machen als in privaten. Insbesondere die Arbeits- und Wohnungssuche sowie Kontakte mit Behörden und Ämtern sind Kontexte mit den meisten Diskriminierungserfahrungen (Beigang et

al. 2017; Uslucan/Yalcin 2012; Salentin 2008; Heitmeyer et al. 1997). Martina Sauer (2016), die zu ähnlichen Ergebnissen kommt, schlussfolgert, dass Diskriminierungserfahrungen vor allem in denjenigen Kontexten wahrscheinlich sind, in denen Ressourcenknappheit und Konkurrenzsituationen vorherrschen.

Eine genauere Analyse, die aufzeigt, inwiefern Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen sozialen Kontexten voneinander differieren, findet sich in diesen Studien hingegen nicht. Auch in qualitativen Arbeiten wird zwar thematisiert, dass es unterschiedliche Kontexte gibt, in denen MigrantInnen sich benachteiligt fühlen (vgl. hierzu beispielsweise Brettfeld/Wetzels 2007), aber nicht, ob diese unterschiedlichen Lebensbereiche auch mit jeweils distinkten Diskriminierungserfahrungen einhergehen. An dieser Stelle setzen wir mit unserer Untersuchung an.

2.2 Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen am Beispiel des Vornamens

Wir untersuchen Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen am Beispiel der Reaktion auf und des Umgangs mit Vornamen. Namen eignen sich dazu in besonderer Weise, da sie als Marker sozialer Identität und symbolischer Grenzen fungieren können, anhand derer man in aller Regel nicht nur das Geschlecht, sondern auch die ethnische Zugehörigkeit einer Person erkennen kann (Sue/Telles 2007; Gerhards/Hans 2009). Dies belegt auch eine europaweite Umfrage mit 25.515 MigrantInnen unterschiedlicher Herkunft. Sie wurden danach gefragt, ob sie in den letzten fünf Jahren Diskriminierungserfahrungen gemacht haben sowie aufgrund welcher Merkmale dies geschehen ist. An erster Stelle werden die Marker „Hautfarbe oder andere körperliche Merkmale“ genannt, an zweiter Stelle „Name und Vorname“ (European Union Agency for Fundamental Rights 2017: 40 f.). Hören wir im deutschsprachigen Kontext die Namen Nagihan, Ahmet, Alejandra oder Ülker, dann schließen wir daraus, dass es sich bei den NamensträgerInnen wahrscheinlich um Personen mit Migrationshintergrund handelt. Vornamen definieren die symbolischen Grenzen zwischen Mehrheitsgesellschaft und Minderheiten.

Wir knüpfen an dieser Stelle an jüngere Studien an, die sich mit Formen symbolischer Grenzarbeit oder wie Fredrik Barth (1969) und später Andreas Wimmer (2008) es nennen, mit verschiedenen Strategien des „ethnic boundary making“ beschäftigen (siehe auch Carter 2006; Young 2006; Lacy 2007; Pattillo 2007; Warikoo 2011). Symbolische Grenzen zwischen einem „Wir“ und den „Anderen“ können natürlich nicht nur durch Namen, sondern durch eine Vielzahl anderer realer oder zugeschriebener Merkmale kenntlich gemacht werden.² Dabei lässt sich nicht

2 Das Konzept der symbolischen Grenze ist nicht nur zur Analyse der Unterscheidung verschiedener ethnischer Gruppen (z.B. Barth 1969; Wimmer 2008; Alba/Nee 2003; Bail 2008), sondern beispielsweise auch zur Analyse der Grenze zwischen verschiedenen sozialen Klassen (z.B. Lamont 1992) genutzt worden.

immer genau bestimmen, wo die von Markern angezeigten Gruppengrenzen jeweils verlaufen. Die Unterscheidung zwischen „bright and blurred boundaries“ (Alba 2005) erlaubt es, Grenzen nach ihrer Offenheit bzw. Rigidität zu differenzieren und auch historische Prozesse der Verschiebung von Grenzen zu betrachten.

Eine weitere Begriffsdifferenzierung ist an dieser Stelle erläuterungsbedürftig. Wir unterscheiden analytisch zwischen zwei Arten von Grenzen: Kategorisierung und Diskriminierung. Eine symbolische Grenze kategorisiert in einem ersten Schritt Personen in unterscheidbare Gruppen, ohne dass die Gruppen bewertet werden. Oftmals geht eine kategoriale Unterscheidung zwischen zwei Gruppen aber mit einer Bewertung dieser Differenz einher. Die symbolische Grenze geht in diesen Fällen in eine soziale Grenze über, da die *Ungleichartigkeit* in eine *Ungleichwertigkeit* überführt wird. Wenn die von uns interviewten MigrantInnen das Gefühl haben, dass sie aufgrund ihrer Namen nicht nur als MigrantInnen klassifiziert, sondern zugleich negativ oder positiv bewertet werden, dann nehmen sie die symbolische Grenze zur Mehrheitsgesellschaft nicht nur als kategoriale, sondern auch als evaluative Grenze wahr (Lamont/Molnár 2002). Geht eine Kategorisierung mit einer Bewertung einher, dann sprechen wir von Diskriminierung.

Im Mittelpunkt unserer Untersuchung steht allerdings nicht die Definition von Grenzen durch die Mehrheitsgesellschaft, sondern die Wahrnehmung der durch die Mehrheitsgesellschaft definierten Grenzen durch MigrantInnen. Wenn die von uns befragten Personen davon berichten, dass sie aufgrund ihres Vornamens nicht nur als MigrantInnen klassifiziert, sondern damit einhergehend auch negativ oder positiv bewertet werden, sprechen wir von wahrgenommener Diskriminierung. Diese stellt aus Sicht der Befragten eine soziale Tatsache dar, auch wenn die kategorisierenden Akteure dies eventuell anders sehen mögen. Wir untersuchen entsprechend, wie MigrantInnen wahrnehmen, wie sie wiederum von ihrer meist dominant deutschen Mitwelt wahrgenommen werden. Es ist in diesem Zusammenhang für die Betroffenen auch erst einmal unerheblich, ob es sich dabei um eine statistische Diskriminierung, die auf ein Informationsdefizit der diskriminierenden Akteure zurückgeht, handelt oder um eine sogenannte geschmacksbasierte Form der Diskriminierung (Becker 1971; Phelps 1972).

3 Methodisches Vorgehen

Grundlage unserer Analyse bilden 17 Gruppendiskussionen mit insgesamt 69 MigrantInnen aus zehn unterschiedlichen Herkunftsländern (Türkei, Serbien, Bosnien, Polen, Russland, Italien, Vietnam, China, Libanon, Syrien). Wir haben die Befragten in einem ersten Schritt durch Kontaktaufnahme mit migrantischen Vereinen in Berlin rekrutiert. Die so gewonnenen Personen wurden dann gefragt, ob sie Kontakte zu anderen Personen vermitteln können (Schneeballmethode). 33 Personen gehören zur ersten, 30 zur zweiten Einwanderergeneration und sechs Personen sind als Kinder bzw. Jugendliche nach Deutschland gekommen. Temporäre, zirkul-

lierende und transnationale MigrantInnen haben wir nicht berücksichtigt. Insgesamt sind unter den durchschnittlich 40 Jahre alten TeilnehmerInnen (zwischen 17 und 70 Jahren) etwas mehr Frauen als Männer. Die TeilnehmerInnen verfügen über ein etwas überdurchschnittliches Bildungsniveau und sprechen in der Regel gut Deutsch. Wir werden im Schlusskapitel auf die Frage eingehen, in welchem Maße unsere Stichprobe sich auf die Ergebnisse auswirken kann.

Mit Ausnahme der ersten Gruppe stammen die TeilnehmerInnen der Gruppendiskussionen jeweils aus dem gleichen Herkunftsland.³ Die Gruppendiskussionen wurden durch einen von uns entwickelten Leitfaden strukturiert. In einem ersten Schritt haben wir die TeilnehmerInnen darum gebeten, uns ihre individuellen Assoziationen zu verschiedenen Namen, die auf Kärtchen auf dem Tisch verteilt wurden, mitzuteilen. Danach sollten die Interviewten über ihre persönlichen Erfahrungen mit ihren eigenen Vornamen berichten, welche konkreten Erfahrungen sie also in verschiedenen Kontexten mit ihrem Namen gemacht haben, wie sie sich dabei gefühlt haben und wie sie mit den Reaktionen der Mehrheitsgesellschaft auf ihre Vornamen umgegangen sind. An dieser Stelle sollten sie sich auch zu fiktiven Geschichten über MigrantInnen und deren Namensmanagement (wie beispielsweise einem Namenswechsel) positionieren. Dabei standen die individuellen Einstellungen der Befragten im Mittelpunkt, da die Gruppendiskussionen nicht zur Analyse von Gruppendynamiken (vgl. dazu zusammenfassend Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010: 101ff.), sondern als zeitsparendes Verfahren der Datenerhebung eingesetzt wurden. Zudem lassen sich latente Einstellungen der Befragten durch die Konfrontation mit anderen TeilnehmerInnen und deren Ansichten stärker aktivieren. Wir haben die Befragten nicht danach gefragt, welche Erfahrungen aus ihrer Sicht andere MigrantInnen mit ihrem Namen gemacht haben, sondern uns allein auf eine Rekonstruktion der selbstgemachten Erfahrungen konzentriert. Entsprechend können wir auch nicht auf die in der sozialpsychologischen Literatur getroffene Unterscheidung zwischen persönlicher Diskriminierung und Gruppendiskriminierung eingehen.⁴

Die transkribierten Diskussionen bieten zahlreiche Auswertungsmöglichkeiten. Im Mittelpunkt der Datenauswertung in diesem Artikel steht allein die Frage, ob die von uns Interviewten von Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen berichten können und wenn ja, in welchen gesellschaftlichen Kontexten sie diese

3 Eine homogene Zusammensetzung der Gruppen hat sich deswegen als sinnvoll herausgestellt, weil MigrantInnen aus dem gleichen Herkunftsland einen ähnlichen Erfahrungsraum teilen, so dass die Diskussionen – anstatt sich wechselseitig über herkunftsspezifische Namenstraditionen aufzuklären – gleich mit einer umfassenden Diskussion über Grenz Wahrnehmung und Grenzmanagement beginnen konnten.

4 Die Hauptthese lautet, dass Mitglieder einer ethnischen Gruppe häufiger davon erzählen, dass ihre Gruppe diskriminiert wird als dass sie selbst Erfahrungen mit Diskriminierung gemacht haben bzw. davon berichten. Die Literatur diskutiert verschiedene Ursachen für diese Diskrepanz (vgl. zusammenfassend Al Ramiah et al. 2010).

gemacht haben. Ziel unserer Untersuchung ist es, die Kontexte und Rahmenbedingungen der gemachten Diskriminierungserfahrungen genauer zu bestimmen. Andere, ebenfalls mit dem erhobenen Material beantwortbare Fragestellungen müssen wir hier aus Gründen der Platzbegrenzung unberücksichtigt lassen. Dazu gehört vor allem ein Vergleich zwischen den Generationen und den verschiedenen MigrantInnengruppen; wir gehen auf diese Unterschiede aber kurz im Schlusskapitel ein.

Das Erkenntnisinteresse dieses Artikels ist sehr konkret. Im Fokus stehen die spezifischen Kontexte der Diskriminierungserfahrungen von MigrantInnen. Wir haben in einem ersten Schritt aus dem empirischen Material induktiv Situationen herausgearbeitet, in denen migrantische Namen zu Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen führen. Diese Situationen wurden entsprechenden Interviewpassagen zugeordnet. Die spezifischen Situationen haben wir dann in einem nächsten Schritt zu typischen Kontexten „aggregiert“, also „Obercodes“ gebildet, um im nächsten Schritt die jeweiligen Rahmenbedingungen derjenigen Kontexte genauer zu beschreiben, die Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher machen.⁵ Dabei haben sich drei Kontexte für Diskriminierungserfahrungen als besonders relevant herausgestellt: die Schulzeit, Kontakte mit amtlichen Behörden und der Zugang zum Arbeitsmarkt. Quer zu den Kontexten gelagert werden die Erfahrungen der MigrantInnen durch die Frage bestimmt, ob sie in einem bestimmten Kontext stark oder schwach repräsentiert sind. Wir haben in einem abschließenden Schritt durch die erneute Durchsicht der Gruppendiskussionen geprüft und sichergestellt, dass die getroffene Einteilung auch alle Situationen von Diskriminierung abdeckt, so dass die aus dem Material gewonnenen Kategorien eine Sättigung erreicht haben.⁶

Udo Kuckartz (2007) unterscheidet vier verschiedene, jeweils mit bestimmten Forschern verbundene Varianten einer kategorienbasierten Textanalyse: theoretisches Kodieren (Anselm Strauss), thematisches Kodieren (Christel Hopf), zusammenfassende qualitative Inhaltsanalyse (Philipp Mayring) sowie Typenbildung und typolo-

5 Alle Namen, die Rückschlüsse auf die Identität der TeilnehmerInnen zulassen, wurden verändert und damit anonymisiert.

6 Das folgende Beispiel illustriert, wie wir Interviewpassagen kodiert haben.

Zitat: *Meine gesamte Schullaufbahn ist gezeichnet durch die Tatsache, dass ich einen Teil meiner Identität versteckt habe. Es liegt auch daran, dass ich in einem Reinickendorfer Gymnasium zur Schule gegangen bin, das hätte ich vielleicht nicht in einem Kreuzberger Gymnasium machen müssen (GD 5: 380-385).*

Zuerst wurde der spezifische Kontext kodiert; in dem Beispiel ist der Kontext die Schule. Dann wurde kodiert, ob in dem jeweiligen Kontext von Diskriminierungserfahrungen (positiv oder negativ) berichtet wird. In dem Beispiel liegt eine perzipierte negative Diskriminierungserfahrung vor. Zugleich macht das Zitat deutlich, dass die Frage, ob MigrantInnen in einem bestimmten Kontext stark oder schwach repräsentiert sind, die Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung beeinflusst. Entsprechend wurde das Zitat nicht nur dem Kontext „Schule“, sondern auch der zu den verschiedenen Kontexten quer liegenden Dimension „Minderheit/Mehrheit“ zugeordnet und dann kodiert, ob eine Diskriminierungserfahrung vorliegt oder ob es sich allein um eine Kategorisierung handelt.

gische Analyse (z.B. Paul Lazarsfeld oder Udo Kuckartz). Das von uns eingeschlagene Verfahren nimmt einerseits Elemente des theoretischen Kodierens auf, ist andererseits aber auch deduktiver ausgerichtet und orientiert sich insofern an den Grundsätzen des thematischen Kodierens und der qualitativen Inhaltsanalyse, ohne dass wir beabsichtigen bzw. in der Lage sind, die Häufigkeit des Auftretens der gewonnenen Kategorien zu quantifizieren.

4 Soziale Kontexte von Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen von MigrantInnen

4.1 Vornamen als symbolische Grenzen

Bevor wir versuchen, die Kontexte zu spezifizieren, die dazu führen, dass Personen als MigrantInnen klassifiziert und dann häufig diskriminiert werden, prüfen wir zuerst, ob die Annahme überhaupt richtig ist, dass Vornamen symbolische Grenzen markieren und MigrantInnen auf der Basis ihrer Vornamen klassifiziert und manchmal diskriminiert werden.

Unter den interviewten MigrantInnen findet sich ein ausgeprägtes Bewusstsein dafür, dass Vornamen als Marker sozialer Identität fungieren und symbolische Grenzen erzeugen können. Bereits zu Beginn der Gruppendiskussionen zeigt sich, dass die TeilnehmerInnen versuchen, die ihnen auf Karten vorgelegten Vornamen bestimmten sozialen Gruppen zuzuordnen. Obwohl z.B. auch ästhetisch-klangliche Kriterien zur Klassifikation der Vornamen angewendet werden könnten, werden die Namen stets bestimmten Geschlechts- und Altersgruppen oder spezifischen Klassen und Schichten zugeordnet. So wird z.B. der Name Kevin in allen Gruppen meist mit der ostdeutschen Unterschicht in Verbindung gebracht. Die folgende Kommunikation zwischen zwei Personen mit türkischen Wurzeln verdeutlicht dies:

Nagihan: Also mit Kevin verbinde ich eher so Personen, die aus dem Osten kommen. Ost-Berlin, ja?

Ahmet: Stimmt Jacqueline ist ja auch –

Nagihan: Jacqueline, Kevin, Rachel auch zum Beispiel

Ahmet: Peggy! Diese ganzen Ossi-Namen! [lachen]

Nagihan: [lacht] Und dazu hat man dann auch ein Bild. (GD2: 250-254)

Die wichtigste Grenze im Bezug auf Vornamen ist aber jene zwischen Einheimischen und MigrantInnen. Auch hier scheint allen sehr klar zu sein, welche der von uns vorgelegten Namen als typisch deutsch bzw. als „fremd“ zu klassifizieren sind. Zwei arabisch-stämmige Befragte sprechen über derartige Namenszuordnungen:

Amira: also ich kann schon von jedem Namen wissen welchem Land, welchem – also sehr bezeichnet, deswegen, also Fatima, Mohammed, Yasmin sind schon, Osama, kann man sagen arabisch, muslimisch, also sozusagen. Linh, Thang sind schon asiatisch

Siham: Asiatisch! Ist schon ja klassifiziert. Das ist sehr

Amira: Ja also das ist, das ist Marie, Rachel

Siham: Matthias deutsch

Amira: Deutsch ja, also das kann man von diesen Namen schon richtig schon Nationalität wissen und deswegen. (GD6: 34-42)

Sie klassifizieren Namen aber nicht nur binär als deutsch oder nichtdeutsch. Sie differenzieren die Namen sehr genau danach, wie weit diese jeweils von der deutschen Demarkationslinie entfernt sind. So gibt es beispielsweise Namen, die zwar nicht als deutsch angesehen, aber als relativ nah an der deutschen Grenze wahrgenommen werden. Dazu gehören vor allem kurze, lateinische und hebräische Namen. Lange und komplizierte Namen mit Sonderzeichen gelten hingegen als relativ weit von der deutschen Grenze entfernt liegend. Aus diesem Grund würde eine türkische Teilnehmerin „... schon drauf achten, dass es eben so ne Namen sind, die zum Beispiel nicht zu komplizierte Buchstaben drin haben“ (GD1: 545-546).

Die interviewten MigrantInnen ordnen nicht nur die vorgegebenen Namen bestimmten sozialen Gruppen zu, fast alle haben selbst Erfahrungen damit gemacht, dass sie aufgrund ihres Namens klassifiziert und diskriminiert werden. Die folgende Interviewpassage mit dem bosnisch-stämmigen Elvir verdeutlicht diese Alltagserfahrung:

Elvir: Die Erfahrung ist ja, man wird runter reduziert auf seinen Namen und das ist ja wie mans haben will ist ja, dass man sofort gefragt wird: wo kommst du her? Also irgendwie als Fremdkörper wahrgenommen wird (GD5: 302-304).

Das Zitat illustriert die Erfahrung, aufgrund des Namens klassifiziert und auf das Merkmal „migrantisch“ reduziert zu werden. Diese Fremdkategorisierung entspricht in keiner Weise der Selbstwahrnehmung und führt in der Folge zu einem Gefühl der Fehlplatzierung.

Wir haben weiter oben analytisch zwischen Kategorisierungs- und Diskriminierungsprozessen unterschieden. Die DiskussionsteilnehmerInnen haben nicht nur ein ausgeprägtes Gespür für die mit Vornamen verbundenen kategorialen Grenzen, sondern auch für die damit einhergehenden Bewertungen. Fast alle können von negativen Diskriminierungserfahrungen berichten, die sie selbst oder Personen in ihrem Umfeld erlebt haben. Dazu gehört z.B., dass der Name falsch ausgesprochen wird, was aus Sicht der MigrantInnen als Ausdruck geringer Wertschätzung interpretiert wird. Oder MigrantInnen werden aufgrund des Vornamens nach ihrer Herkunft gefragt, obwohl sie in Deutschland aufgewachsen sind, was als Anzeichen des Nichtdazugehörens gedeutet wird. Wie oben erläutert, kann man zwischen einer statistischen Diskriminierung, die letztendlich auf einem Informationsdefizit beruht und einer auf Präferenz oder Abneigung basierenden Ungleichbehandlung („tastes for discrimination“) unterscheiden (Becker 1971; Phelps 1972). Die von uns befragten Personen empfinden die erfahrenen Diskriminierungen in erster Linie als

vorurteilsbasiert und gehen nicht davon aus, dass sie benachteiligt werden, weil die Mehrheitsgesellschaft durchschnittliche Gruppenmerkmale auf sie als individuelle Person attribuiert.

Wir werden im Folgenden versuchen, die Kontextbedingungen für diese Erfahrungen genauer zu spezifizieren und dabei auch diejenigen Faktoren beschreiben, die Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen unterminieren.

4.2 Wenn Minderheiten zu Mehrheiten werden

Auch wenn MigrantInnen zahlenmäßig in einer Gesellschaft insgesamt eine Minderheit bilden, so gilt dies nicht für alle sozialen Kontexte gleichermaßen. Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen hängen in entscheidendem Maße von der quantitativen Bestimmtheit der jeweiligen Gruppen ab. Und diese kann von Situation zu Situation unterschiedlich ausfallen. Aufgrund sozial-räumlicher Segregation können MigrantInnen z.B. Schulen besuchen, wo sie die einzigen Personen mit Migrationshintergrund sind oder aber auch Schulen, wo ihre Gruppe die Mehrheit der Schülerschaft stellt. Auch im Berufsleben oder bei Behördengängen können die Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen aufgrund wechselnder Minderheits- und Mehrheitsverhältnisse deutlich variieren.

Es zeigt sich, dass MigrantInnen vor allem in denjenigen Kontexten nicht als solche kategorisiert und diskriminiert werden, in denen ihre Herkunftskultur überdurchschnittlich repräsentiert ist. So verneint beispielsweise der türkisch-stämmige Hakan, dass er aufgrund seines Vornamens negative Erfahrungen gemacht habe. Er begründet das damit, dass er in Kreuzberg lebt und aufgewachsen ist. Da in diesem Berliner Stadtteil sehr viele türkische MigrantInnen leben, hat er seinen Namen niemals als Problem empfunden. Er geht allerdings davon aus, dass er in anderen Berliner Bezirken womöglich andere Erfahrungen gemacht hätte.

Hakan: Kreuzberg, ich glaube nicht, dass da jemand mit seinem Namen ein Problem hat. Neukölln glaube ich nicht. Moabit glaub ich nicht. Tempelhof glaub ich nicht, aber je weiter man rausgeht kann möglich sein, weiß ich nicht. Die Erfahrung hab ich nicht (GD 13: 627-629).

Hakan: Wie gesagt ich glaube eher es kommt auf den Bezirk an wo man aufgewachsen ist. Wenn man schon in so einen Bezirk ist, wo ich weiß ja nicht welche Prozentanzahl Ausländer sind (GD 13: 617-618).

Auch Zijad erzählt, dass er in seiner Schulzeit aufgrund seines Namens überhaupt keine schlechten Erfahrungen gemacht hat, da die meisten SchülerInnen seiner Klasse ebenfalls einen Migrationshintergrund hatten.

Zijad: Aber es hängt auch von der Umgebung ab, weil zu meiner Grundschulzeit war ich in einer Klasse wo alle gemischt waren. Ich ging mit 4-5 Bosnier, 2 Kroaten, einen Serben, einen aus Rio de Janeiro und zwei, drei Polen und die restlichen Schüler waren Deutsche und da war es überhaupt nicht merkwürdig, wenn die Schüler halt verschiedene Namen hatten, da gab es auch kein unangenehmes Gefühl wenn Namen erwähnt wurden (GD5: 517-521).

Eine konträre Erfahrung hat die bosnisch-stämmige Hanifa gemacht. Sie ist im Berliner Stadtteil Reinickendorf aufgewachsen. Da in ihrem unmittelbaren schulischen Umfeld kaum MigrantInnen lebten, hatte sie immer wieder das Gefühl, ihre migrantische Identität verstecken zu müssen. Sie betont, dass sie in einem Kreuzberger Gymnasium womöglich ganz anders mit ihrem Namen umgegangen wäre.

Hanifa: Meine gesamte Schullaufbahn ist gezeichnet durch die Tatsache, dass ich einen Teil meiner Identität versteckt habe. Es liegt auch daran, dass ich in einem Reinickendorfer Gymnasium zur Schule gegangen bin, das hätte ich vielleicht nicht in einem Kreuzberger Gymnasium machen müssen (GD 5: 380-385).

Wenn sich MigrantInnen in einem Umfeld bewegen, in dem sie die Minderheit bilden, dann nehmen sie ihren Namen mit größerer Wahrscheinlichkeit als migrantischen Marker wahr bzw. werden über ihren Namen als Migrantin markiert. Serap hat beispielsweise einige Jahre in Ostdeutschland gelebt, bevor sie nach Berlin bzw. Hamburg zog. Sie hat das Gefühl, in Ostdeutschland mehr Probleme mit ihrem fremden Namen gehabt zu haben, als später in Westdeutschland, wo mehr MigrantInnen leben.

Serap: Also im Osten natürlich ne, da brauch man schon noch bisschen Erklärung, aber ansonsten in Westkreisen war das eigentlich kein Problem (GD 1: 1031-1033).

Diese Beispiele verdeutlichen, dass Mehrheits- und Minderheitsverhältnisse darüber entscheiden, ob man aufgrund des Namens als MigrantIn klassifiziert wird oder nicht. Doch auch unter der Bedingung, dass man sich in einer Minderheitenposition befindet, fallen die jeweiligen Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen je nach sozialem Kontext sehr unterschiedlich aus, wie die folgenden Ausführungen zeigen.

4.3 Schule und biographische Vulnerabilität

Vor allem in der frühen Adoleszenz scheint die Empfänglichkeit für Kategorisierungs- und Diskriminierungsprozesse besonders ausgeprägt zu sein. Die Schule bildet offensichtlich einen besonderen Kontext für solche Erfahrungen. Aus der Retrospektive betrachten einige der von uns befragten Personen die früheren Erfahrungen mit Distanz und interpretieren ihre damalige Sensibilität für Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen als etwas Vergangenes. Viele betonen, dass sie mittlerweile kein Problem mehr mit ihrem fremden Namen haben, sondern „nur“ in dieser besonderen Lebensphase empfindlich auf Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen reagiert hatten. So sprechen beispielsweise Emre und Hürrem mit Distanz über ihre frühere Unzufriedenheit mit ihren als fremd klassifizierten Vornamen.

Emre: Ich fand meinen türkischen Namen irgendwie nicht schön früher als Kind [...] ich wollte früher immer einen deutschen Namen haben ich weiß nicht warum aber jetzt auch nicht mehr

Hürrem: Du warst eigentlich immer in einer Gruppe halt zugeordnet zu einem bestimmten Kreis

Emre: Ja

Hürrem: Du warst irgendwie anders du musstest deinen Namen immer buchstabieren und den Nachnamen in jedem Fall (GD 1: 480-490).

Einige der MigrantInnen heben hervor, dass ihre Gefühle der Vulnerabilität in der Jugendphase keine migrantenspezifischen Erfahrungen darstellen. Es handele sich vielmehr um ein grundsätzliches Phänomen, das in der frühen Adoleszenz auftrete. Sie interpretieren Hänseleien ihrer MitschülerInnen dann nicht als rassistisch motivierte Handlungen, sondern als grundsätzliche Umgangsform in Schulen. Für die türkischstämmige Pinar suchen SchülerInnen aus Prinzip bei allen Namen nach komischen Verballhornungen.

Pinar: Aber ich glaube auch, dass die Kinder, wenn man auch in der Schule gemobbt wird, dass die nicht wirklich absichtlich nach der Bedeutung des Namens gehen, sondern einfach nur den Namen – mir ist gerade nämlich nachdem ich „Nein“ gesagt habe auch eingefallen wie ich, aber nur ganz kurz in ner ganz kurzen Phase, wie auch genannt wurde, einfach nur weil sie den Namen aussprechen und dann okay: Wonach klingt das? Irgendwie was ist dem... ähnlich. Und so nennen sie dich dann halt: statt Kamile- Kamille! Ah, du heißt ja... weißt du wie ich meine, das ist so ähnlich und deshalb...

Haydar: Man findet irgendwie bei jedem Namen irgendetwas Komisches, wenn man sucht und sucht (GD 2: 1219-1225).

Ganz ähnlich argumentiert die türkischstämmige Nagihan, die aufgrund ihres Namens in der Schule gehänselt wurde, diese Erfahrung aber relativiert, indem sie darauf verweist, dass in der Grundschule jeder auf irgendeine Art und Weise gemobbt werde.

Nagihan: Also in der Grundschule wurde ich halt gemobbt ein bisschen mit meinem Namen [Lachen]. Ja, also ich fands jetzt nicht unbedingt schlimm. Im Nachhinein findets man nur noch lustig, aber es hätte auch anders auf mich wirken können, also ich bin damit ziemlich locker umgegangen, aber andere gehen damit nicht so locker mit solchen Mobbing-Aktionen.

Haydar: Ich wurde immer wegen anderen Sachen gemobbt, zum Beispiel war ich immer der Kleinste, ich wurde immer Zwerg genannt.

Nagihan: Man wird immer irgendwie gemobbt in der Grundschule (lacht) (GD 2: 1208-1215).

Im Zuge des Älterwerdens gewinnen die interviewten MigrantInnen zusehends an Selbstvertrauen. Der jugendlichen Phase der erhöhten Vulnerabilität folgt oftmals ein Emanzipationsprozess. Die MigrantInnen beginnen selbstbewusst zu ihren Namen zu stehen. Dieser sich wandelnde Umgang mit dem eigenen Namen in unterschiedlichen Lebensphasen zeigt sich beispielsweise bei der bosnischstämmigen Hanifa. In ihrer Schulzeit hat sie sich den Spitznamen „Hanni“ gegeben, da es ihr unangenehm war, durch ihren fremd klingenden Vornamen aufzufallen. Doch während sie sich in der Schule noch dem deutschen Namensregime angepasst hatte, gewann sie anschließend an Selbstvertrauen und begann, sich mit ihrem richtigen Namen vorzustellen.

Hanifa: Ich hieß mein gesamtes Leben auch, mein gesamtes Schulleben Hanni. Keiner wusste wie ich richtig heiße. [...] und dann war es immer leichter solchen Situationen aus dem Weg zu gehen

und zu sagen, ich heiße Hanni, ist egal. Und erst nach der Schule, erst nach dem Abitur mit dem Studium [...] hab ich gesagt, hab ich dann angefangen mich vorzustellen mit meinem richtigen Namen (GD5: 205-219).

Ähnliche Erfahrungen hat die vietnamesischstämmige Hien gemacht. Ihre Hortnerin hatte ihr im Kindergarten einen deutschen Namen mit der Begründung gegeben, dass sie den richtigen Namen nicht aussprechen könne. Viele Jahre hat Hien diese Namensänderung hingenommen. Doch im Zuge eines Reifungsprozesses hat sie an Selbstvertrauen gewonnen und stellt sich seit ihrem Schulwechsel mit ihrem richtigen Namen vor.

Zwei Faktoren scheinen in der Zeit der Adoleszenz und Postadoleszenz besonders ausgeprägt zu sein, die die Wahrscheinlichkeit erhöhen, aufgrund eines migrantischen Namens von den MitschülerInnen klassifiziert und diskriminiert zu werden: die Neigung der MitschülerInnen, auffallende Merkmale wie fremde Vornamen zu thematisieren und zur Kategorisierung von Personen zu nutzen sowie die Vulnerabilität von Jugendlichen für solche Prozesse. Dies ergibt sich nicht nur aus den Selbstwahrnehmungen der von uns interviewten Personen, sondern auch aus dem Forschungsstand über die Besonderheiten der Identitätsbildung von Jugendlichen. Eine Vielzahl von Studien hat darauf hingewiesen, dass die Gruppe der Gleichaltrigen in der Jugendphase zur zentralen Referenzgruppe und die Anerkennung durch die „peers“ besonders wichtig wird (z.B. Coleman 1961; Gavin/Furman 1989). Abweichungen von der Mehrheit werden nicht nur von ihr hervorgehoben und als Marker der Exklusion genutzt, sondern von den Betroffenen als besondere Verletzung ihrer Identität interpretiert (LaFontana/Cillessen 2010). Aus diesem Grund reagieren Jugendliche in dieser Lebensphase besonders sensibel auf alle Marker, die sie von der Mehrheit abgrenzen. Einen MigrantInnenstatus signalisierende Vornamen stellen ein Merkmal neben anderen möglichen Markern dar, die zur Kategorisierung und Diskriminierung genutzt werden können und werden.

4.4 Erfahrungen auf Ämtern und mit deutscher Bürokratie

Im Umgang mit Ämtern und Bürokratie scheint die wahrgenommene symbolische Grenze zwischen MigrantInnen und Mehrheitsgesellschaft besonders hart. Minderheits- und Mehrheitskonstellationen, wie wir sie weiter oben beschrieben haben, spielen hier keine Rolle, weil die Regeln der Grenzdefinition allein von den Behörden, den geltenden Rechtsregeln bzw. deren Interpretation durch Verwaltungsbeamte definiert werden. Entsprechend erzählen viele der von uns interviewten MigrantInnen von Kategorisierungserfahrungen, die sie im Umgang mit Behörden wie der häufig genannten Einbürgerungsbehörde, der Ausländerbehörde, dem Bürgeramt oder dem Jobcenter gemacht haben. Sie fühlen sich durch die Behörden meist nicht nur als anders kategorisiert, sondern in ihrer sozialen Identität verletzt und damit diskriminiert.

Boris erzählt, dass er anhand seines Namens üblicherweise als Russe wahrgenommen und entsprechend „anders“ behandelt wird:

Boris: Es ist kein Geheimnis, dass Änderung von Namen hängt ab von wie wirst du dargestellt. Bist du mit russische Namen, dann wirst du auch behandelt wie Russe. Das ist kein Geheimnis. Bist du Deutsche, dann wirst du – [...]

Boris: ja, ich weiß. In Administration wird behandelt anders Menschen [...]

Boris: Ja, die Behörde versuchen ja korrekt mit dir, aber trotzdem man spürt, du spürst dich

Irina: fühlst dich

Boris: wie anders, fühlst, wie anders. Oder zu Russe / Oder bist du Deutscher? Ich bin Deutscher, aber ich weiß Leute, die [Russen?] zum Beispiel Familiennamen ändere ich Smirnow, dann wird er mit ihm behandelt wie mit Russen (GD8: 478-499).

Auch Chiara erzählt von schlechten Erfahrungen in bürokratisch-offiziellen Kontexten, in denen sie stets als Ausländerin und dadurch als Fremde behandelt wird, dies aber auch mit ihren Sprachkenntnissen in Zusammenhang setzt, da sie Deutsch zwar versteht, aber nicht sicher beherrscht:

Chiara: Es hängt ab die Situation, es hängt ab wo ich bin, was ich mache (lacht) Also in formelle Situation, also Rathaus und einem Büro es ist sehr schlecht. Also ich bin eine Ausländerin immer, ich versteh Deutsch, mein Deutsch ist nicht so perfekt, aber ich bin immer Ausländerin [...]

Chiara: Und ja, wenn du dich anmelden musst für etwas oder eine bürokratische

Matteo: Verfahren

Chiara: Ja! Machen musst, das ist sehr schwierig. Du bist Ausländerin. Punkt.

Interviewer: Du fühlst dich dann fremd oder...?

Chiara: Ja ich fühle. Vielleicht das hängt ab meine Sprache, das ist nicht so perfekt und wenn ich in eine formale Situation bin, spreche ich immer auf Englisch [...] (GD7: 154-166).

Die meisten machen dabei keine konkreten Personen für ihre unangenehmen Erfahrungen verantwortlich, sondern ein abstraktes System von Vorschriften und Rechtsregeln, das sie als rigide und nicht auf die Besonderheiten von MigrantInnen ausgerichtet interpretieren.

Komplikationen entstehen vor allem dann, wenn es um schriftliche Interaktionen, Anträge und Dokumente geht. Eine fehlende Übereinstimmung des migrantischen Namens mit dem deutschen Namensrecht, den bürokratischen Gepflogenheiten und Schreibweisen führt dann häufig zu Irritationen. In Katjas Nachname ging bspw. der in einigen slawischen Sprachen gebräuchliche Buchstabe „ś“ verloren.

Katja: Aus dem Wiśniewskia war natürlich das „ś“ mit diesem Strich wurde natürlich zu „s“ gemacht, war natürlich auch weg gefallen der korrekte Name, aber gut, das hab ich noch gedacht: okay, das ist weil es hier gar kein ś gibt in Deutsch, ne? Deswegen hat man das verändert (GD 9: 290-293).

Ähnliches beschreibt auch Katharina. Ihr Vorname Jelena wurde zu Lena eingedeutscht. Auch ihr Nachname wurde von Lutschko zu Lutsko umgeändert.

Jelena: [Na da hast du den Namen nicht geändert?] du hast nur einen Buchstaben genommen, dass es geschrieben [unverständlich] das haben wir alle fast durchgemacht. Ich auch. Russische Jelena bin ich Lena geworden, das „je“ ist weg und von meinem Namen Lutschko bin ich Lutsko geworden, weil englische Art in Pass steht andersrum und ist jetzt [Schreckung?] und Lutsko [...] (GD 8: 416-420).

Solche Veränderungen sind für die Befragten keine Nebensächlichkeiten. Die von uns interviewten Personen interpretieren den eigenen Vornamen als Bestandteil ihrer Identität. Entsprechend fühlen sie sich durch den unsensiblen Umgang der Behörde mit ihrem Namen als Person missachtet und diskriminiert. Die Erfahrungen werden meist nicht den in den Ämtern handelnden Personen zugeordnet, sondern als eine institutionelle Diskriminierung und Missachtung ihrer migrantischen Identität interpretiert. Die polnischstämmige Agnieszka beschreibt, wie sie sich aufgrund der vorgeschlagenen Änderung ihres Namens zu Agnes bezüglich ihrer Identität angegriffen gefühlt hat.

Interviewer: Und wie haben Sie sich in dieser Situation gefühlt?

Agnieszka: Sehr schlecht. Sehr schlecht. Ich fühlte mich einfach angegriffen in meiner ganzen Persönlichkeit. Einfach angegriffen. Ich fands unverschämt, dass man überhaupt auf die Idee kommen könnte mir jetzt Namensänderung vorzuschlagen. [...] (GD9: 516-524).

Der aus dem Herkunftsland stammende Vorname ist eine wichtige Quelle der Identität. Das falsche Aussprechen von Namen oder ihr aktives Verändern wird als Identitätsverletzung und Diskriminierung empfunden, so dass z.B. das Ändern oder Streichen von Buchstaben ein Gefühl der Beschneidung evoziert. Katja hat z.B. das Gefühl, dass man ihr im Zuge der Namensänderung ungefragt eine deutsche Identität „übergestülpt“ hat.

Katja: Wie ich mich dann gefühlt hab? Ich merke, dass ich das dann gesehen hab in meinem Ausweis, ich hab den Ausweis auch noch, ne? Ich hab den aufbewahrt (lacht) dass ich das Gefühl hatte man hat mich irgendwie beschnitten, also man hat aus mir auf einmal einen Deutschen gemacht, eine Deutsche, aber irgendwie auf – wie soll ich sagen? Auf das Verständnis was dieser Beamte hatte, nicht, über mich gestülpt, also er hat mich nicht weiter gefragt (GD 9: 313-321).

Diese Ohnmachtsgefühle finden sich nicht nur in Bezug auf Ämter und andere offizielle Institutionen. Die vietnamesische Gruppe diskutiert ausführlich darüber, dass vietnamesische Zeichen in Deutschland keine richtige Entsprechung haben. So werden beispielsweise vietnamesische Buchstaben beim Schreiben entsprechender Namen in der Regel einfach weggelassen. Linh nennt als Beispiel auch die vietnamesischen Namenskärtchen, die wir den Interviewten während der Gruppendiskussion vorgelegt hatten.

Linh: Also wir machen in Deutschland ja sowieso schon den Kompromiss, dass unsere Zeichen weggelassen werden. Also das hier (Zeigt auf die Namenskärtchen) das ist nicht richtig, da kommt noch was hin. Und das ist ja schon diese, das was wir jedes Mal weglassen müssen und dann nochmal NOCHMAL so eine Änderung ist schon viel so. Aber...

Dan: Beschnitten [Lachen]

Linh: Ja irgendwie [...] Das sind Zeichen – verstehen wir nicht, weg! Ja. Ist nicht Duc, sondern Duc (vietnamesisch ausgesprochen) (GD 4: 688-695).

Die Interviewten fühlen sich nicht nur anders kategorisiert, sondern sehen ihre Identität durch die fehlende Sensibilität für die Eigenheiten ihrer Namen verletzt, was sie als Diskriminierung empfinden.

Dan ärgert sich auch über die in Deutschland vorherrschende Typographie, die vietnamesische Buchstaben ausblende. Er spricht in diesem Zusammenhang auch von Machtverhältnissen, die sich in dieser unsensiblen Praxis manifestieren.

Dan: Also muss ich ganz ehrlich sagen, die steht für eine Einschränkung, die wo wenn man selber keine Entscheidung hat, ja, also wenn du die Typos nicht hast, dann hast du sie nicht, weil Adobe sich nicht wirklich Gedanken darüber gemacht hat, das du einen Titel machen willst. Punkt aus. Und das spricht aber auch für – aber ich beschäftige mich auch im antirassistischen im antifaschistischen Kontext irgendwie, es sind Machtverhältnisse, die darüber verhandelt werden ganz stark! (GD 4: 705-709)

Es gibt aber auch positive Geschichten. Agnieszka hat viele negative Erfahrungen aufgrund ihres Namens mit der deutschen Bürokratie gemacht, kann aber auch von einer Situation berichten, in der respektvoll auf die Besonderheiten ihres Vor- und Nachnamens eingegangen wurde. Sie fühlt sich durch die Tatsache, dass sich jemand die Mühe gemacht hat, ihren Namen richtig auszusprechen, in ihrer Besonderheit anerkannt. Die Bedeutung dieser kleinen Anerkennungsgeste veranschaulicht folgende Anekdote.

Agnieszka: Und das allerschönste war glaub ich so ungefähr 2-3 Jahre nach dieser Einbürgerung war ich an der Kasse beim Bezahlen mit der Karte, die Kassiererin die hatte ein Namensschild, war total deutsch und sie hat sofort meinen Namen richtig gelesen. Agnieszka. Das war wirklich so ein Wahnsinns schönes positives Erlebnis. Das ist eine Deutsche, die eine Agnieszka schon irgendwo kannte und sie wollte mir einfach diese Freude machen, das [unverständlich] richtig auszusprechen. War schön (GD 9: 530-545).

Insgesamt zeigt sich, dass die Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen der von uns interviewten Personen im Umgang mit Behörden besonders ausgeprägt zu sein scheinen. Dies liegt zum einen daran, dass die symbolischen Grenzen allein von den Behörden definiert und oktroyiert werden können und zum Zweiten – gerade wenn es um die amtliche Fixierung des Namens geht – die einmal getroffene Entscheidung dauerhafte Folgen hat und entsprechend von den Beteiligten nicht nur als Fremdkategorisierung, sondern als verletzend und diskriminierend definiert wird. Deutlich vielfältiger scheinen hingegen die Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt zu sein, wie die folgenden Beispiele zeigen werden.

4.5 Differenzierte Arbeitsmärkte

Auch der Arbeitsmarkt ist für viele MigrantInnen mit Erfahrungen von Kategorisierung und Diskriminierung verbunden. Interessant ist, dass der eigene, zu Diskriminierung führende Name nicht so sehr im Arbeitsalltag als vielmehr beim Zugang

zum Arbeitsmarkt als Stigma wahrgenommen wird. Ahmet glaubt z.B., dass er aufgrund seines ausländischen Namens aussortiert wird:

Ahmet: Weil du wirklich schon bei der Anfangsselektion sozusagen aus dem Dings fällt, weil du kommst da nicht weiter. Oder dass du doppelt so gute Noten bringen musst. Das heißt wenn ein Deutscher eine 2 bringt, dass du wirklich eine 1 bringen musst damit du wirklich mit Handicap 0 mithalten kannst. Das sind dann auch wieder Faktoren.

Haydar: Ich hab auch Freunde, die sich einfach nicht bewerben wegen ihren Namen. Lohnt es sich nicht. Die werden mich sowieso nicht einladen oder sonst was (GD 2: 361-370).

Auch Zeynep ist sich sicher, dass Namen im Bewerbungsprozess eine sehr große Rolle spielen.

Zeynep: Ich würde sagen definitiv. Es kommt auf den Namen an. Also ich hab zum Beispiel ich hab zwei Brüder, die halt in einem Studentenalter sind, der eine heißt Osama, der andere heißt halt Elias und Osama musste sich halt früher bewerben, also für ein Praktikum bewerben und der hat glaub ich, wir haben insgesamt 20 Bewerbungen, vielleicht mehr als 20 Bewerbungen geschrieben und es kam noch nicht mal eine Antwort zurück, also wenn er dann halt nachgefragt hat dann hieß es so: ja, es kommt halt in den nächsten Tagen was und gleichzeitig hat halt mein Bruder Elias sich ebenfalls für Arbeit beworben und der hat halt innerhalb von 1-2 Tagen immer direkt ne Rückmeldung bekommen (GD 11: 479-486).

Die Tatsache, dass Diskriminierungserfahrungen von den von uns interviewten Personen vor allem beim Zugang zum Arbeitsmarkt erlebt und weniger im Alltag des Arbeitslebens erfahren werden, deckt sich mit Ergebnissen der oben bereits zitierten, in 28 europäischen Ländern durchgeführten Umfrage unter ethnischen Minderheiten (European Union Agency for Fundamental Rights 2017: 34 f.). Auch hier geben die Befragten an, dass Diskriminierungen während des Bewerbungsprozesses häufiger sind als im Arbeitsleben selbst. Der Unterschied mag darin liegen, dass man bei einer Bewerbung allein die Unterlagen einer Person sieht und hier aufgrund des Namens auf mögliche Fähigkeiten und Charaktermerkmale schließt, während man im Arbeitsleben unmittelbare Erfahrungen mit einer Person machen kann und mögliche Vorurteile durch die dauerhafte Interaktion abgebaut werden. Der zuletzt vermutete Zusammenhang wird theoretisch und empirisch durch die sogenannte Kontakthypothese nahegelegt (Pettigrew/Tropp 2006). Der Unterschied zwischen einer Bewerbung und den Erfahrungen in der alltäglichen Zusammenarbeit klingt auch im folgenden Zitat von Katja an, die selbstständig ist und einen polnisch-deutschen Nachnamen führt:

Katja: Vorher war das schwierig für mich beruflich auch als Architektin war für mich der Name Wiśniewskia ein wichtiger [...] Hindernisfaktor, ja. Also ich konnte für polnische Firmen zum Beispiel, ne? Hab ich gemerkt, das war ganz anders. Mit polnischen Handwerkern und polnischen / Aber mit deutschen Firmen, die überhaupt – das war immer ein Problem. Oder es war einfach schwierig oder auch Angestellten/ wenn man sich dann vorstellt bei einer Firma groß, ne? Das spielt wirklich eine Rolle. Natürlich wenn man sich dann kennt und die dann einen kennen und man arbeitet dann zusammen (GD 9: 1156-1171).

Interessant ist aber nun, dass der Vorname nicht in allen beruflichen Feldern gleichermaßen als Nachteil angesehen wird und manchmal sogar zum Vorteil gereichen kann. Vier verschiedene Kontexte lassen sich diesbezüglich unterscheiden.

(a) Folgt man den Erzählungen unserer Interviewten, ist eine Diskriminierung in Bereichen mit Arbeitskräftemangel eher unwahrscheinlich. Dies gilt z.B. für soziale Berufe und den Bereich der Pflege. Aufgrund des großen Bedarfs an Arbeitskräften scheint das Arbeitsumfeld in diesen Berufsfeldern toleranter gegenüber MigrantInnen zu sein als anderswo, wie Nour berichtet:

Nour: Aber wie gesagt, jetzt in dem sozialen – ich weiß das gar nicht – im sozialen Bereich weiß ich gar nicht, ob da die Namen so viel so ne große Rolle spielen, also man merkt halt eben, also es werden immer mehr Leute gebraucht, die halt eben Migrationshintergrund haben sollten, auch wegen der Sprache. Ich weiß jetzt nicht, ich würde sagen jetzt hier in diesem Bereich im sozialen Bereich ist man da vielleicht doch ein bisschen toleranter geworden. Aber jetzt nicht toleranter, also ich denk man toleriert das, weil man auf diese Menschen angewiesen sind, die halt eben auch eine andere Sprache sprechen und vielleicht auch eine andere Religion haben. Also das ist immer so ein bisschen nach Bedarf glaub ich (GD 11: 518-526).

Während der Migrationshintergrund und der eigene Name auf dem „normalen“ deutschen Arbeitsmarkt eher als Stigma wahrgenommen werden, wird dieser Effekt abgemildert bzw. neutralisiert, wenn man in einem Arbeitsmarktsegment auf MigrantInnen angewiesen ist.

(b) Diskriminierung findet auch dann weniger statt, wenn ein Arbeitsbereich internationalisiert ist, wie beispielsweise die IT-Branche. So glaubt Milo, dass in diesem Bereich nur das zähle, was jemand leiste und nicht, aus welchem Land er oder sie womöglich ursprünglich komme.

Milo: Das haben die Menschen in der IT-Welt verstanden und die fragen dich nicht, wo du herkommst, sondern die fragen dich: was kannst du machen? Wo stehst du, wo bist du gut, welche Projekte du [unverständlich], welchen Nutzen habe ich von dir? Und daher ist bei uns ganz locker und wir sind alle sozusagen auf demselben Level (GD 5: 725-732).

Er führt die geschilderten Erfahrungen auf den Grad der Internationalisierung seines Arbeitsbereichs zurück.

Milo: [...] und zweitens in der IT-Welt ist schon 100% multikulti geworden, das heißt ist das was eigentlich der Rest der Gesellschaft verstehen muss, dass wir doch eine multikulturelle Gesellschaft sind, auch wenn, keine Ahnung in Brandenburg in einem Dorf 100% oder 0% Nichtdeutsche leben, wir sind global gesehen eine multikulturelle Gesellschaft [...] (GD 5: 725-732).

(c) Weiterhin gibt es Berufsfelder, in denen sich migrantische Marker als Vorteil erweisen, weil in diesen Kontexten ein fremder Vorname und das multikulturelle Selbstverständnis des entsprechenden Feldes korrespondieren. So äußert Linh die Vermutung, dass in einem bestimmten Segment der Filmbranche der Migrationsstatus ein Vorteil sein kann.

Linh: Ich meinte zu Tung, dass er sich auch eine Branche aussucht, Film zum Beispiel, wo das keine Rolle spielt, wo du halt als vietnamesischer Regisseur so dein Ding machen kannst oder wo WIR asiatische Künstlerinnen für unser Asiatisch-Sein gebucht werden und das ist ja dieser, ja dieser posi-

tive Punkt daran. Aber andere Menschen, die sich halt nach ihrem Abi halt ganz normal bewerben müssen, das meinte ich, das ist schon so nach Statistik schlecht aussieht, wenn du halt ein Mädchen bist oder Ausländer bist oder keinen deutschen Namen hast, ganz allgemein (GD 4: 881-887).

Auch die polnischstämmige Katja nimmt die positive Distinktionskraft migrantischer Marker in der Kunst wahr. Sie arbeitet als Architektin und Künstlerin. Während sie als Architektin ihren angeheirateten deutschen Nachnamen verwendet, benutzt sie für ihre künstlerischen Tätigkeiten ihren polnischen Nachnamen.

Katja: [...] Dann ist es für sie sofort: ah, Frau Sommer! Und wenn ich sage: ich heiße Katja Wiśniewskia dann sagen: Wie heißen Sie? Was ist das? Können Sie das nochmal buchstabieren? Wiśn.hm hä. Also ich hab so eine, das war eine völlig andere Reaktion der Leute, also sowohl jetzt am Telefon wie wenn ich so spreche, ne? Und deswegen ich habe sozusagen Identitäten, also ich habe so offizielle Begegnungen in meinem Architektenbüro heiße ich Katja Sommer. In meinem Pass heiße ich Katja Sommer Wiśniewskia und ich hab meinen künstlerischen Part wo ich Katja Wiśniewskia heiße und ich merke, dass die Leute da ganz anders auf mich reagieren (GD 9: 364-371).

Im Feld der Kunst hat das Gewöhnliche häufig einen geringeren Wert als das Exotische und Außergewöhnliche. Dementsprechend können migrantische Namen hier von Vorteil sein.

(d) Und schließlich finden sich berufliche Felder, in denen ganz gezielt nach MigrantInnen gesucht wird, weil diese über feldspezifische Kompetenzen verfügen, seien es sprachliche Fähigkeiten oder Kenntnisse der jeweiligen Kultur. So beschreibt der vietnamesisch-stämmige Tung die gezielte Suche von Unternehmen nach VietnamesInnen, speziell zur Betreuung vietnamesischer KundInnen.

Tung: Sparkasse und hier diese ganzen Autokonzerne und so und KaDeWe, da suchen die ausschließlich jetzt Vietnamesen, weil die gerade so viel einkaufen gehen und die wollen, dass die Kommunikation da perfekt ist, weil die wollen da Kunden anlocken, also [Linh: richtig!] und da suchen die explizit nach Vietnamesen, weil dieser Markt so gefragt ist. Also ja- (GD 4: 801-807).

5 Zusammenfassung und Ausblick

Eine Vielzahl experimenteller Studien weist daraufhin, dass MigrantInnen z.B. bei Bewerbungen auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt bei gleicher Qualifikation schlechtere Chancen haben als deutsche MitbewerberInnen. Von einer objektiven Diskriminierung muss man allerdings die subjektive Wahrnehmung von Grenzziehungsprozessen unterscheiden. Sie stellen, wie William und Dorothy Thomas bereits 1928 im berühmten Thomas-Theorem formuliert haben, eine soziale Wirklichkeit eigener Art dar. Auf der Grundlage von 17 Gruppendiskussionen mit insgesamt 69 in Deutschland lebenden MigrantInnen aus zehn Ländern haben wir deren Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen bezüglich ihres Vornamens rekonstruiert. Die Auswertungen zeigen, dass Vornamen ein virulenter Marker migrantischer Identität darstellen. Fast alle MigrantInnen berichten davon, dass sie aufgrund ihres Vornamens als MigrantInnen von der Mehrheitsgesellschaft kategorisiert werden. Diese Erfahrungen bleiben den MigrantInnen in der Regel nicht

äußerlich, sondern werden von ihnen als Verletzung ihrer Identität und als Diskriminierung interpretiert. Zugleich zeigen unsere Analysen, dass die Erfahrungen symbolischer und sozialer Grenzziehung zwischen Mehrheit und migrantischer Minderheit entscheidend von variierenden sozialen Kontexten abhängen.

Vor allem in der Schule, im Umgang mit der staatlichen Bürokratie und beim Zugang zum Arbeitsmarkt machen die Interviewten negative Erfahrungen mit ihrem Namen. Die Erlebnisse werden in den jeweiligen Kontexten aber zum Teil unterschiedlich interpretiert. In der Schulzeit war vielen der Interviewten der eigene Name aufgrund seiner Abweichung von der Mehrheitsverteilung peinlich. Oft gehörten Hänseleien und Spott von MitschülerInnen zum Alltag. Doch die interviewten MigrantInnen relativieren die schulischen Erlebnisse im Nachhinein und interpretieren sie als vorübergehende Unsicherheit. Dies lässt sich durch die Besonderheit der Lebensphase der frühen Adoleszenz erklären. In diesem Lebensabschnitt sind junge Menschen stark von der Meinung ihrer „peers“ abhängig und dadurch besonders vulnerabel.

Kategorisierungen als MigrantInnen in bürokratischen Kontexten werden hingegen als unsensible Missachtung migrantischer Identität angesehen. Die Interviewten beklagen sich über mangelnden Respekt und fehlende Sensibilität gegenüber dem emotional stark besetzten Namen. Die besondere Verletzlichkeit hängt mit den Besonderheiten des bürokratischen Feldes zusammen. Hier stehen Fragen der Anerkennung im Mittelpunkt der Interaktion. Aufgrund einer asymmetrischen Situation, in der die Regeln der Grenzdefinition allein von den geltenden Rechtsregeln bzw. deren Interpretation durch Verwaltungsbeamte definiert werden, erscheint die soziale Grenze zwischen MigrantInnen und Mehrheitsgesellschaft in diesem Kontext als besonders rigide und hart.

Auf dem Arbeitsmarkt werden hingegen hauptsächlich materielle Ressourcen verteilt. Aus diesem Grund werden Diskriminierungen in diesem Kontext weniger als eine Identitätsverletzung, sondern als Ungerechtigkeit wahrgenommen. Zudem sind die Erfahrungen der von uns interviewten Personen auf dem Arbeitsmarkt recht unterschiedlich. Einerseits decken sich unsere Befunde mit denen der experimentellen Studien, die eine Benachteiligung von MigrantInnen in Bewerbungsverfahren nachgewiesen haben. Andererseits fallen die Erfahrungen je nach Arbeitsmarktsegment sehr unterschiedlich aus. In stark internationalisierten Bereichen, in denen Multikulturalität als sozial erwünschte Norm fungiert, kann der MigrantInnenstatus sogar zum Vorteil reichen.

Neben den sozialen Kontexten Schule, Bürokratie und Arbeitsmarkt werden Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen durch das jeweils vorherrschende Mehrheits- und Minderheitsverhältnis strukturiert. Auch wenn MigrantInnen zahlenmäßig in einer Gesellschaft insgesamt eine Minderheit bilden, so gilt dies nicht für alle sozialen Kontexte gleichermaßen. Dort, wo die migrantischen Minderheiten die Mehrheit stellen, wird der eigene Vorname als etwas Selbstverständliches wahr-

genommen, während die Fremdheit des eigenen Namens erst dann auffällt und zu sozialen Grenzziehungsprozessen führt, wenn man sich in der zahlenmäßigen Minderheit befindet.

Unsere Studie geht mit ihren Ergebnissen in mehreren Punkten über den Forschungsstand hinaus: (1) Die meisten Untersuchungen unterscheiden nicht zwischen verschiedenen sozialen Kontexten der Diskriminierung. Wir können zeigen, dass je nach Kontext die Erfahrungen der Menschen unterschiedlich ausfallen und unterschiedlich interpretiert werden. Für zukünftige Untersuchungen bedeutet dies, dass man die Kontexte von Diskriminierungserfahrungen genauer spezifizieren und erheben sollte. Über einen Vergleich verschiedener Kontexte kann man dann im nächsten Schritt Hypothesen über die Ursachenfaktoren von Diskriminierung formulieren. (2) Die Forschung hat sich vor allem, wenn auch nicht ausschließlich, auf Erfahrungen negativer Diskriminierung konzentriert. Wir können zeigen, dass MigrantInnen in bestimmten Bereichen (wie der Kunst) eher Vorteile genießen. Für zukünftige Forschungen wäre es interessant, die Strukturmerkmale von Feldern positiver Diskriminierung genauer zu bestimmen. (3) Ein qualitativer Ansatz, der die Situationsdeutungen der Akteure in den Mittelpunkt stellt, macht deutlich, dass es bei sozialen und symbolischen Grenzdefinitionen häufig mehrere Welten gibt, die sich nicht aufeinander reduzieren lassen. Handlungen von Mitgliedern der Mehrheitsgesellschaft müssen z.B. nicht als Diskriminierungshandlungen intendiert sein. So kann die Frage nach der Herkunft einer in Deutschland aufgewachsenen Person, die einen Namen trägt, der einen Migrationshintergrund indiziert, als Interessenbekundung gemeint sein; sie wird aber, wie unsere Interviews zeigen, häufig als Diskriminierung interpretiert. Prozesse der wechselseitigen Attribution von Intentionen spielen offensichtlich bei der Wahrnehmung von Grenzziehungsprozessen eine sehr bedeutsame Rolle. Studien aus der Sozialpsychologie haben demonstriert, dass auch Attributionsprozesse einer gewissen Handlungslogik folgen. Eine Vielzahl von Untersuchungen hat z.B. gezeigt, dass Menschen dazu tendieren, Erfolge sich selbst und Misserfolge äußeren Umständen und anderen Personen zuzuschreiben (Ross 1997). Da MigrantInnen einen Teil ihrer herkunftsspezifischen Fertigkeiten und Bildungszertifikate in Deutschland nicht verwenden können und entsprechend gegenüber Personen, die in Deutschland aufgewachsen sind in einer schlechteren Ausgangsposition sind, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit einer statistischen Diskriminierung. MigrantInnen werden ihr schlechteres Abschneiden, z.B. auf dem Arbeitsmarkt, aber wahrscheinlich nicht dem Mangel an im Aufnahmeland relevanten Kapitalien zuschreiben, sondern als eine Diskriminierung interpretieren, die auf Abneigung beruht („discrimination based on taste“).

Zum Schluss möchten wir kurz einige methodische und inhaltliche Grenzen unserer Analysen diskutieren (vgl. dazu auch die Ausführungen in Gerhards/Kämpfer 2017). (1) Wie in Abschnitt 3 erläutert, wohnen die TeilnehmerInnen unserer Gruppendiskussionen alle in Berlin und verfügen über ein überdurchschnittliches Bildungsniveau sowie in vielen Fällen über sehr gute Deutschkenntnisse. Insofern

stellt sich zum einen die Frage, ob wir zu anderen Ergebnissen kämen, wenn unsere Stichprobe Personen aus ländlichen Gebieten enthielte. Berlin ist insofern ein besonderer Kontext, da hier sehr viele MigrantInnen leben. Die Berliner Stadtteile weisen sehr aber unterschiedliche Anteile an MigrantInnen auf, was von den Befragten auch so wahrgenommen wird. Es sind gerade diese Unterschiede, die zeigen, dass das unterschiedliche Verhältnis von Mehrheit und Minderheit zu unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen führt. (2) Wie die Literatur zum sogenannten „Integrationsparadox“ (z.B. El-Mafaalani et al. 2017) gezeigt hat, fühlen sich sehr gut integrierte Personen meist nicht weniger, sondern häufiger diskriminiert. Die Überrepräsentanz von gebildeten und gut deutschsprechenden MigrantInnen in unserem Sample kann entsprechend zur Folge haben, dass in unseren Interviews besonders häufig über Diskriminierungserfahrungen diskutiert wurde. Da wir aber nicht an Verteilungsfragen interessiert sind, sondern an einer Beschreibung der Kontexte von Diskriminierung, kann die starke Sensibilität der von uns Befragten sogar von Vorteil sein, da so die Kontexte der Diskriminierung besonders markant herausgearbeitet werden konnten. (3) Unsere Auswertung beschränkt sich auf die Wahrnehmungen von MigrantInnen im Allgemeinen. Wir unterscheiden in diesem Text weder zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen noch zwischen der ersten und zweiten Generation von MigrantInnen, weil die Analyse der Subgruppenunterschiede die Länge des Artikels sprengen würde. Die in diesem Artikel skizzierten Kontexte gelten für die verschiedenen Subgruppen aber gleichermaßen, nur die Häufigkeit und Intensität der Kategorisierungen und Diskriminierungen unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Subgruppen. In einer weiteren Auswertung der Daten können wir zeigen, dass türkische und arabisch-stämmige MigrantInnen stärkere Kategorisierungs- und Diskriminierungserfahrungen machen als andere MigrantInnengruppen. Zudem finden wir deutliche Unterschiede in den Diskriminierungserfahrungen und im Umgang mit diesen Erfahrungen zwischen den Generationen (Gerhards/Buchmayr 2018).

Literatur

- Alba, Richard & Nee, Victor (2003): *Remaking the American Mainstream: Assimilation and Contemporary Immigration*. Harvard University Press.
- Alba, Richard (2005): Bright vs. Blurred Boundaries: Second Generation Assimilation and Exclusion in France, Germany, and the United States. *Ethnic and Racial Studies* 28(1): 20–49.
- Al Ramiah, Ananthi, Hewstone, Miles, Dovidio, John F. & Penner, Louis A. (2010): The Social Psychology of Discrimination: Theory, Measurement, and Consequences in: Laurence Bond, Frances McGinnity & Helen Russel (Ed.) *Making Equality Count: Irish and International Approaches to Measuring Discrimination*. Dublin: Liffey Press. S. 84–112.
- Bail, Christopher A. (2008): The Configuration of Symbolic Boundaries against Immigrants in Europe. *American Sociological Review* 73(1): 37–59.
- Barth, Fredrik (1969): *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference*. Boston: Little Brown.

- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994): *Riskante Freiheiten – Gesellschaftliche Individualisierungsprozesse in der Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Becker, Gary S. (1971): *The Economics of Discrimination*. Chicago & London: University of Chicago Press.
- Beigang, Steffen, Fetz, Karolina, Kalkum, Dorina & Otto, Magdalena (2017): *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Baden-Baden: Nomos.
- Bertrand, Marianne & Mullainathan, Sendhil (2004): Are Emily and Greg more Employable than Lakisha and Jarmal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *The American Economic Review* 94(4): 991–1013.
- Blommaert, Lieselotte, Coenders, Marcel & Tubergen, Frank V. (2014): Discrimination of Arabic-Named Applicants in the Netherlands: An Internet-Based Field Experiment Examining Different Phases in Online Recruitment Procedures. *Social Forces* 92(3): 957–982.
- Brettfeld, Katrin & Wetzels, Peter (2007): *Muslimen in Deutschland. Integration, Integrationsbarrieren, Religion sowie Einstellungen zu Demokratie, Rechtsstaat und politisch-religiös motivierter Gewalt. Ergebnisse von Befragungen im Rahmen einer multizentrischen Studie in städtischen Lebensräumen*. Berlin: Bundesministerium des Inneren.
- Carter, Prudence L. (2006): Straddling Boundaries: Identity, Culture, and School. *Sociology of Education* 79(4): 304–328.
- Çelik, Çetin (2015): “Having a German Passport will not Make me German”: Reactive Ethnicity and Oppositional Identity among Disadvantaged Male Turkish Second-generation Youth in Germany. *Ethnic and Racial Studies* 38(9): 1646–1662.
- Coleman, James S. (1961): *The Adolescent Society: The Social Life of the Teenager and its Impact on Education*. New York: Free Press.
- Diehl, Claudia & Fick, Patrick (2015): Ethnische Diskriminierung im deutschen Bildungssystem, in: Claudia Diehl, Christian Hunkler & Cornelia Kristen (Ed.) *Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf. Mechanismen. Befunde. Debatten*. Wiesbaden: Springer VS. S. 243–286.
- Diehl, Claudia, Fick, Patrick & Koenig, Matthias (2017): *Religiosität und Bildungserfolg. Analysen mit dem deutschen CILS4EU-Datensatz*. Mercator-Stiftung. <https://www.soziologie.uni-konstanz.de/diehl/aktuelles/aktuelles-detail/vorstellung-der-studie-religiositaet-und-bildungserfolg-in-berlin> (Zugriff am 22.12.17).
- Diehl, Claudia & Liebau, Elisabeth (2017): Perceptions of Discrimination: What Do they Measure and why do they Matter? *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research* 945: 1–31.
- El-Mafaalani, Aladin, Waleciak, Julian & Weitzel, Gerrit (2017): Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung, in: Albert Scherr (Ed.) *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer. S. 173–189.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2017): *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results*. European Union Agency for Fundamental Rights. (Zugriff am 30.8.2018).
- Fleming, Crystal M., Lamont, Michèle & Welburn, Jessica (2012): African Americans Respond to Stigmatization: The Meanings and Salience of Confronting, Deflecting Conflict, Educating the Ignorant and “Managing the Self”. *Ethnic and Racial Studies* 35(3): 400–417.
- Gavin, Leslie. A. & Furman, Wyndol (1989): Age Differences in Adolescents’ Perceptions of their Peer Groups. *Developmental Psychology* 25(5): 827–834.

- Gerhards, Jürgen & Hans, Silke (2009): From Hasan to Herbert: Name Giving Patterns of Immigrant Parents between Acculturation and Ethnic Maintenance. *American Journal of Sociology* 114(4): 1102–1128.
- Gerhards, Jürgen & Kämpfer, Sylvia (2017): Symbolische Grenzen und die Grenzarbeit von Migrantinnen und Migranten. *Zeitschrift für Soziologie* 46(5): 303–325.
- Gerhards, Jürgen & Buchmayr, Florian (2018): Unterschiede zwischen der ersten und zweiten Generation von Migrantinnen in der Wahrnehmung symbolischer Grenzen und in den Strategien ihrer Grenzarbeit. *Berliner Journal für Soziologie* 28(3). Online First.
- Granato, Nadia & Kalter, Frank (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53(3): 497–520.
- Heitmeyer, Wilhelm, Müller, Joachim & Schröder, Helmut (1997): *Verlockender Fundamentalismus: Türkische Jugendliche in Deutschland*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Hinz, Thomas & Auspurg, Katrin (2017): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, in: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani & Gökçen Yüksel (Ed.) *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer VS. S. 387–406.
- Hochman, Oshrat, Stein, Anna, Lewin-Epstein, Noah & Wöhler, Thomas (2018): Emotional Integration Across Immigrant Generations in Baden-Württemberg, Germany: The Role of Discrimination. *International Migration* 56(3): 186–202.
- Jacquemet, Nicolas & Yannelis, Constantine (2012): Indiscriminate Discrimination: A Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labor Market. *Labour Economics* 19(6): 824–832.
- Jobst, Solvejg & Skrobanek, Jan (2009): Ethnische Differenzierung oder Selbstexklusion. Zum Umgang junger Türken und Aussiedler mit Benachteiligungserfahrungen, in: Inci Dirim & Paul Merechil (Ed.) *Migration und Bildung*. Münster: Waxmann. S. 99–124.
- Kaas, Leo & Manger, Christian (2012): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review* 13(1): 1–20.
- Kalter, Frank (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. *Zeitschrift für Soziologie* 35(2): 144–160.
- Koopmans, Ruud (2016): Does Assimilation Work? Sociocultural Determinants of Labour Market Participation of European Muslims. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42(2): 197–216.
- Kuckartz, Udo (2007): *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (2. Auflage). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lacy, Karyn R. (2007): *Blue-Chip Black: Race, Class, and Status in the New Black Middle Class*. Berkeley CA: University of California Press.
- LaFontana, Kathryn & Cillessen, Antonius H. N. (2010): Developmental Changes in the Priority of Perceived Status in Childhood and Adolescence. *Social Development* 19(1): 130–147.
- Lamont, Michèle (1992): *Money, Morals, and Manners: The Culture of the French and the American Uppermiddle Class*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lamont, Michèle & Molnár, Virág (2002): The Study of Boundaries in the Social Sciences. *Annual Review of Sociology* 28(1): 167–195.
- Lamont, Michèle, Silva, Graziella Moraes, Welburn, Jessica S., Guetzkow, Joshua, Mizrahi, Nissim, Herzog, Hanna & Reis, Elisa (2016): *Getting Respect: Responding to Stigma and Discrimination in the United States, Brazil, and Israel*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Pascoe, Elizabeth A. & Smart Richman, Laura (2009): Perceived Discrimination and Health: A Meta-analytic Review. *Psychological Bulletin* 135(4): 531–554.
- Pattillo, Mary (2007): *Black on the Block: The Politics of Race and Class in the City*. Chicago: University of Chicago Press.
- Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review* 62(4): 659–661.
- Pettigrew, Thomas F. & Tropp, Linda R. (2006): A Meta-analytic Test of Intergroup Contact Theory. *Journal of Personality and Social Psychology* 90(5): 751–783.
- Platt, Lucinda (2014): Is there Assimilation in Minority Groups' National, Ethnic and Religious Identity? *Ethnic and Racial Studies* 37(1): 46–70.
- Przyborski, Aglaja & Wohlrab-Sahr, Monika (2010): *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.
- Ross, Lee (1997): The Intuitive Psychologist and his Shortcomings: Distortions in the Attribution Process, in: Leonard Berkowitz (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology* (Volume 10). Orlando: Academic Press. S. 173–220.
- Rumbaut, Rubén G. (2008): Reaping what you Sow: Immigration, Youth, and Reactive Ethnicity. *Applied Development Science* 12(2): 108–111.
- Salentin, Kurt (2008): Diskriminierungserfahrungen ethnischer Minderheiten in der Bundesrepublik, in: Axel Groenemeyer & Silvia Wieseler (Ed.) *Soziologie sozialer Probleme und sozialer Kontrolle: Realitäten, Repräsentationen und Politik. Festschrift für Günther Albrecht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft. S. 515–526.
- Sauer, Martina (2016): *Der Zusammenhang von Integration, Zugehörigkeit, Deprivation und Segregation türkeistämmiger Zuwanderer in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Mehrthemenbefragung 2015*. Essen: Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung.
- Schneider, Jan, Yemane, Ruta & Weinmann, Martin (2014): *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven*. Berlin: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR).
- Simmel, Georg (1890): *Über soziale Differenzierung. Soziologische und psychologische Untersuchungen*. Leipzig: Duncker & Humblot.
- Spencer, Steven J., Logel, Christine & Davies, Paul G. (2016): Stereotype Threat. *Annual Review of Psychology* 67: 415–437.
- Skrobanek, Jan (2009): Perceived Discrimination, Ethnic Identity and the (Re-)Ethnicisation of Youth with a Turkish Ethnic Background in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 35(4): 535–554.
- Steinmann, Jan-Philip (2018): The Paradox of Integration: Why do Higher Educated New Immigrants Perceive more Discrimination in Germany? *Journal of Ethnic and Migration Studies* 1–24. DOI: 10.1080/1369183X.2018.1480359 (Zugriff am 30.8.2018)
- Sue, Christina A. & Telles, Edward E. (2007): Assimilation and Gender in Naming. *American Journal of Sociology* 112(5): 1383–1415.
- Uslucan, Haci-Halil & Yalcin, Cem Serkan (2012): *Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration – Analyse bestehender Forschungsstände*. Berlin: Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

- Van Doorn, Majka, Scheepers, Peer & Dagevos, Jaco (2013): Explaining the Integration Paradox Among Small Immigrant Groups in the Netherlands. *Journal of International Migration and Integration* 14(2): 381–400.
- Verwiebe, Roland, Seewann, Lena, Wolf, Margarita & Hacıoglu, Melek (2016): “I have to be very good in what I do”. Marginalisation and Discrimination in the Career-entry Phase—Experiences and Coping Strategies among University Graduates with a Migrant Background in Austria. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42(15): 2468–2490.
- Warikoo, Natasha Kumar (2011): *Balancing Acts: Youth Culture in the Global City*. Berkeley CA: University of California Press.
- Weiss, Hilde (2014): Der Wandel religiöser Glaubensgrundsätze in muslimischen Familien – Säkularisierungstendenzen bei der 2. Generation, in: Hilde Weiss, Philipp Schnell & Gülay Ates (Ed.) *Zwischen den Generationen*. Wiesbaden: Springer VS. S. 71–94.
- Widner, Daniel & Chicoine, Stephen (2011): It’s all in the Name: Employment Discrimination Against Arab Americans. *Sociological Forum* 26(4): 806–823.
- Wimmer, Andreas (2008): Elementary Strategies of Ethnic Boundary Making. *Ethnic and Racial Studies* 31(6): 1025–1055.
- Young, Alford A. (2006): *The Minds of Marginalized Black Men: Making Sense of Mobility, Opportunity, and Future Life Chances*. Princeton/NJ: Princeton University Press.
- Ziller, Conrad (2014): Societal Implications of Antidiscrimination Policy in Europe. *Research & Politics* 1(3): 1–9.
- Zschirnt, Eva & Ruedin, Didier (2016): Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-analysis of Correspondence Tests 1990-2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42(7): 1115–1134.