

# Mit Kopftuch außen vor?





## Vorwort

In Berlin leben rund 100.000 muslimische Frauen. Nur ein geringerer Teil von ihnen – Zahlen hierzu kennen wir nicht – trägt in der Öffentlichkeit ein Kopftuch. Tatsache allerdings ist, dass Musliminnen aufgrund dieses Kleidungsstücks immer wieder auf Unverständnis sowie Vorurteile stoßen und gerade auch im Erwerbsleben manifeste Benachteiligungen und Diskriminierungen erfahren.

Mit dieser Broschüre geht es nicht um eine weitere Ergänzung die breitgeführten „Kopftuchdebatte“. Die vorliegende Broschüre will jedoch auf die Situation muslimischer Frauen mit Kopftuch aufmerksam machen, über die verschiedenen Beweggründe, ein Kopftuch zu tragen, informieren, einen Beitrag zum Abbau herrschender Vorurteile leisten, den Frauen Mut machen und insbesondere bestehenden Diskriminierungen entgegenwirken. Spätestens mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes 2006 hat der Gesetzgeber ein deutliches Zeichen gesetzt, dass Ungleichbehandlungen in unserer Gesellschaft nicht hinnehmbar sind.

Die von mir eingerichtete Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung und der Integrationsbeauftragte des Landes Berlin, die diese Broschüre gemeinsam herausgeben, legen bei ihrer Arbeit ein besonderes Augenmerk auf die Situation muslimischer Frauen. Sie werden die Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit künftig weiter verstärken, und dafür Sorge tragen, dass Diskriminierungserfahrungen mit Unterstützung von Beratungsstellen konsequent nachgegangen wird.

Ich hoffe, dass mit dieser Broschüre die Diskussion versachlicht wird und ein Beitrag dazu geleistet werden kann, Diskriminierungen im Vorfeld zu verhindern und muslimische Frauen zu ermutigen, sich gegen Benachteiligungen zu wehren.

**Dr. Heidi Knake-Werner**

Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

## Mit Kopftuch außen vor?

Das Bild einer muslimischen Verkehrs-polizistin, die unter ihrer Polizeimütze ein Kopftuch trägt, ist für Berlinerinnen und Berliner, im Gegensatz zu Menschen aus London, undenkbar. Eine solche Begegnung gibt es nicht, kann es aus gesetzlichen Gründen nicht geben und sie würde nicht in das herrschende Gesellschaftsbild passen. Speziell muslimische Frauen mit Kopftuch gelten in Deutschland weitverbreitet als unemanzipiert und nicht integriert, sie stoßen vielerorts auf Ablehnung, geprägt von Vorurteilen, Unwissenheit und Unsicherheit. In den letzten Jahren hat diese Ablehnung auf erschreckende Weise zugenommen. Im Folgenden soll das Problem der Ungleichbehandlung von muslimischen Frauen thematisiert werden. Ziel ist es, über Diskriminierungen Kopftuch tragender Frauen aufzuklären und Perspektiven für die Handlungsebene zu entwerfen. Es geht folglich nicht um ein Ja oder Nein zum Kopftuch, sondern um Aufklärung, Vorurteilsabbau und um Wege zur Beseitigung bestehender Ungleichbehandlungen.

Hierfür wird zunächst die aktuelle **Rechtslage** beleuchtet. Sodann werden die bestehenden **Strukturen und Institutionen** in Berlin benannt, die sich sowohl mit Integrations- und Chancengleichheitsstrategien befassen als auch einen Beitrag zur Verbesserung der Situation von Musliminnen in Berlin leisten. Vor diesem Hintergrund werden dann **Beispiele** von Diskriminierungserfahrungen, die der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung bekannt geworden sind, aufgezeigt. Daran anschließend werden einige in der Argumentation häufig vorgegebene Gründe und Pauschalurteile für die Ungleichbehandlung von Kopftuch tragenden Frauen erläutert. Von all dem ausgehend wird dann die Perspektive auf die **Motive** der Frauen gelenkt und versucht, häufig nicht bekannte Beweggründe für das Tragen des Kopftuches zu beleuchten. Nach einer zusammenfassenden Einschätzung werden zum Schluss einige **Lösungsansätze** entwickelt, die einen Beitrag leisten können, der Diskriminierung aufgrund des Kopftuches zu begegnen.

Hintergrundmaterial bildeten neben den *Praxiserfahrungen der Berliner Landesstelle gegen Diskriminierung*, die

von *Frank Jessen und Ulrich Wilamowitz-Moellendorff* durchgeführte Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung, welche die Befragung von 315 muslimischen Kopftuch tragenden Frauen auswertet, eine in Brandenburg von der Ausländerbeauftragten bereits 2002 durchgeführte *Untersuchung* und eine Befragung muslimischer Frauen in Berlin im Rahmen der Diplomarbeit von *Canan Korucu*. Letztere untersuchte die Leit- und Vorbilder junger Kopftuch tragender Musliminnen türkischer Herkunft.

## Rechtslage

**Grundgesetz und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**  
Glaubensfreiheit ist in Deutschland ein hohes Gut. Sie ist ebenso wie das Diskriminierungsverbot aufgrund der Religion verfassungsrechtlich garantiert in den Artikeln 3 und 4 des Grundgesetzes und in der Verfassung von Berlin besonders in den Artikeln 10 und 29. Der Staat darf bei der Religionsausübung keine Vorschriften machen, er hat Neutralität zu wahren. Der hohe Schutz vor Diskriminierung aufgrund der Religion wurde mit Vorgabe diverser EU-Richtlinien durch spezialgesetzliche Regelung auf Bundesebene 2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz weitergehend geregelt. Gemäß §1 AGG darf niemand wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der **Religion** oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Dies gilt für das Zivil- und Arbeitsrecht. Arbeitgeber sind z.B. verpflichtet, durch vorbeugende Maßnahmen Ungleichbehandlungen gar nicht erst zuzulassen. Sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen – z.B. bei Stellenbesetzungen – sind als Verstoß gegen das AGG zu werten. Bei

einem Verstoß bestehen Ansprüche auf Unterlassung und ggf. auf Schadensersatz- und Entschädigungszahlungen durch den Arbeitgeber.

### Berliner „Neutralitätsgesetz“<sup>1</sup>

Nachdem das Bundesverfassungsgericht 2003 entschieden hatte, dass für das Tragen religiöser Symbole für **Beschäftigte im öffentlichen Dienst** Landesgesetze zu erlassen sind, hat sich der Berliner Gesetzgeber für eine Regelung entschlossen, die sich auf **alle Religionen** gleichermaßen beziehen soll. Abzuwägen war im Wesentlichen zwischen dem Grundrecht auf Religionsfreiheit und der Neutralitätspflicht des Staates. Letztere wurde bei der Gesetzesabfassung mit einem besonderen Gewicht versehen. So verbietet das Berliner „Neutralitätsgesetz“ vom Februar 2005 das Tragen von jeglichen religiösen Symbolen in Bereichen des öffentlichen Dienstes mit hoheitlichen Aufgaben wie Schule, Polizei und Justiz. Dort heißt es in §1 „Beamtinnen und Beamte, die im Bereich der Rechtspflege, des Justizvollzugs oder der Polizei beschäftigt sind, dürfen innerhalb des Dienstes keine sichtbaren

religiösen oder weltanschaulichen Symbole .... oder Kleidungsstücke ... tragen“. § 2 schreibt das Verbot ebenfalls für Lehrkräfte und andere Beschäftigte mit pädagogischem Auftrag an öffentlichen Schulen vor. Für Erzieherinnen und Erzieher hängt das Verbot vom Willen der Eltern der zu betreuenden Kinder ab, generell gilt es dort nicht.

## Gleichbehandlung: Berliner Strukturen und Institutionen

Der Berliner Senat hat durch eine Reihe von Maßnahmen Schritte unternommen, um das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft und Religion zu verbessern und zu erleichtern, aber auch generell Diskriminierungen zu verhindern bzw. sie zu verfolgen und ein Klima des Respekts und der Toleranz zu schaffen. Vor diesem Hintergrund kann Ungleichbehandlungen besser begegnet werden. Es ist das erklärte politische Ziel des Senats, den hier beschriebenen Ungleichbehandlungen gegenüber muslimischen Frauen entgegenzutreten.

Im Frühjahr 2007 wurde als Folge der neuen Gesetzeslage durch das AGG eine **Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung** bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales eingerichtet, deren Aufgabe es ist, die Umsetzung des AGG voranzutreiben und ein diskri-

minierungsfreieres Umfeld zu schaffen. Sie löste die vorherige Leitstelle gegen Diskriminierung ab, die sich auf die Merkmale ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung bezogen hatte. Die neue Landesstelle ist auf ministerieller Ebene darüber hinaus auch für die Antidiskriminierungsarbeit in Bezug auf die Merkmale Behinderung, Alter und sexuelle Identität zuständig. In Fragen der Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts liegt die Zuständigkeit bei der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen. Durch Öffentlichkeitsarbeit, Fachveranstaltungen und Fortbildungen wird die Sensibilisierung gegenüber Diskriminierungen erhöht und das Bewusstsein hierzu geschärft. Mit Institutionen wird beraten, wo ihr Verbesserungspotential zur Erhöhung ihrer interkulturellen Kompetenzen liegt, auch um strukturelle Diskriminierungen zu beseitigen. Ziel der Arbeit der Landesstelle ist, die Antidiskriminierungsarbeit als Querschnittsaufgabe zu verankern.

Berlin verfügt darüber hinaus seit Jahren über eine gute und ausgeprägte Beratungsinfrastruktur von zivilgesellschaftlichen Organisationen. Eine Reihe von ihnen wurde zur neuen Gesetzeslage fortgebildet und bietet

<sup>1</sup> Gesetz zur Schaffung eines Gesetzes zu Artikel 29 der Verfassung von Berlin und zur Änderung des Kindertagesbetreuungsgesetzes, Gesetz- und Verordnungsblatt von Berlin, 8.Februar 2005

qualifizierte **Antidiskriminierungsberatung** an. Eine Broschüre des Senats gibt Auskunft darüber, welche Organisationen im Diskriminierungsfall kompetente Beratung anbieten.<sup>2</sup>

Die gesamte Arbeit des **Beauftragten des Senats für Integration und Migration** hat die Integration und die damit verbundene gesellschaftliche Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten zum Ziel. Dabei spielt der Dialog mit Muslimen, einschließlich der sich daraus ergebenden Handlungsempfehlungen, u.a. im Rahmen des Islamforums, eine große Rolle. Hinzu kommt die Arbeit gegen Rassismus und Rechtsextremismus.

Die **Landeskommission gegen Gewalt** der Senatsverwaltung für Inneres und Sport spürt Ungleichbehandlungen dort auf, wo sie zu Gewalt führen. Hieraus sind zahlreiche Empfehlungen an den Senat und Initiativen entstanden. Schließlich ist Aufgabe und Ziel der für Frauen zuständigen **Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen**, für alle Frauen ein Leben in Chancengleichheit zu ermöglichen.

Die **Landesantidiskriminierungsstelle bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales und der Integrationsbeauftragte des Senats** haben es sich zur Aufgabe gemacht, in **Kooperation mit anderen relevanten Akteuren der Ungleichbehandlung muslimischer Frauen entgegenzutreten. Sie werden die aufgezeigten Handlungsmöglichkeiten unterstützen und befördern.**

## Diskriminierungserfahrungen

Die ehemalige Leitstelle gegen Diskriminierung aus ethnischen, religiösen und weltanschaulichen Gründen des Senats bot eine Antidiskriminierungsberatung an. Nach einigen Monaten ihrer Arbeit fiel auf, dass keine muslimischen Frauen die Leitstelle aufsuchten, wenn sie aufgrund ihres Kopftuchs diskriminiert wurden oder sich ungleich behandelt fühlten. Es wurde auch kein Konflikt gemeldet, der unmittelbar im Zusammenhang mit dem seit Februar 2005 in Kraft getretenen Neutralitätsgesetz stand. Da es dennoch zahlreiche Anhaltspunkte dafür gab, dass erhebliche Diskriminierungserfahrungen bei Kopftuch tragenden Musliminnen vorliegen, beschloss die damalige Leitstelle, nach außen zu treten und außerhalb ihrer Beratungstätigkeit Migrantinnen, insbesondere die Musliminnen unter ihnen, zu ihren Erfahrungen zu befragen. Im Rahmen dieser „aufsuchenden Antidiskriminierungsarbeit“ fanden drei Gesprächsrunden mit insgesamt 30 muslimischen Frauen (überwiegend qualifizierte Frauen mit Kopftuch),

ein Interview mit einer Leiterin einer Erziehereschule und ein Fachgespräch mit einem Vertreter einer islamischen Religionsgemeinschaft statt. Zudem wurden schriftlich sieben Projekte befragt, die ihr Angebot an Migrantinnen richten und im Jahr 2004 von insgesamt 4.600 nicht-deutschen Frauen aufgesucht wurden.

Nach Inkrafttreten des AGG und in Folge der Öffentlichkeitsarbeit der seit Frühjahr eingerichteten Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung des Berliner Senats kann gerade auch unter muslimischen Frauen ein zunehmendes Bewusstsein über Diskriminierungen beobachtet werden, ebenso wie ein gestiegenes Interesse an der derzeitigen Rechtslage. Die Landesstelle sieht dies als Ergebnis ihrer breiten Öffentlichkeitsarbeit und des Empowerments Betroffener – auch gezielt unter Migrantinnen und Migranten – an.

Die Ergebnisse der folgenden Zusammenstellung bestätigen die Befürchtungen von Betroffenen und Fachleuten über ein hohes Maß an Diskriminierungen muslimischer Frauen aufgrund ihres Kopftuchs. Diese Zusammenstellung bietet empirische

<sup>2</sup> Der Beratungsführer kann bezogen werden über die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. [broschuerenstelle@senias.berlin.de](mailto:broschuerenstelle@senias.berlin.de)

Belege und Hinweise – selbst wenn sie nicht repräsentativ sind - für die Situation dieser Frauen und ist aufgrund ihres Bezugs zum Land Berlin von besonderer Bedeutung.

### 1. Bereiche der Diskriminierung

#### Arbeits- und Ausbildungsplatz

Ein Großteil der Diskriminierungserfahrungen wird aus dem Arbeits- und Berufsleben berichtet. Mehrere der befragten Frauen erhielten bei Bewerbungen als Praktikantinnen oder auch als Fachkraft ohne Unterrichtsauftrag von Schulen eine Absage mit Hinweis auf ihr Kopftuch. In einer unternamentlich genannten Kindertagesstätte wurde einer jungen Frau wegen ihres Kopftuchs ein Praktikumsplatz verwehrt, obgleich das Neutralitätsgesetz hier nur sehr eingeschränkt gilt. Mehrfach berichteten die Befragten „von einem einseitigen, negativen Klima“ innerhalb des Kollegenkreises gegenüber Muslimen, was sich z.B. durch das Herumzeigen negativer Artikel (zu Gewalt und Zwangsheirat) über Muslime ausdrückte. Von Seiten einer Schule wurde in diesem Zusammenhang auf eine Verunsicherung innerhalb der Lehrerschaft hingewiesen, welcher es entgegenzutreten gelte.

Auf Anfrage der Leitstelle berichtet eine Ausbildungsstätte für Hebammen, dass das Tragen des Kopftuches nicht mit der Tätigkeit im Gesundheitsbereich kollidiere. Solange die hygienischen Vorschriften eingehalten werden würden und im sterilen Bereich eine OP-taugliche Variante der Kopfbedeckung gewählt würde, bestehe demnach kein Problem.

Eindeutig und ohne Zweifel bestehen für Frauen mit Kopftuch massive Nachteile bei der Arbeitsplatzsuche. Es gab zahlreiche Fälle bei denen die Stellen- oder Praktikumszusagen nach dem Bekanntwerden, dass die Bewerberin ein Kopftuch trägt, wieder rückgängig gemacht wurden. Darüber hinaus wurde auch berichtet, dass einzelne Firmen aus diesem Grund Bewerbungen gar nicht erst annahmen. Zu den eindeutigen Absagen mit explizitem Hinweis auf das Kopftuch kommen noch jene nicht quantifizierbaren Absagen hinzu, deren Ablehnungsgrund nicht eindeutig erkennbar war. Hier kann in einigen Fällen das Kopftuch, wenn auch nicht offensichtlich, ebenfalls eine Rolle gespielt haben.

Auch Job Center bestätigen explizit, dass Musliminnen mit Kopftuch

schwerer zu vermitteln seien. Dieser Umstand führte bei einzelnen Sachbearbeiter/innen dazu, dass sie den Frauen nahelegen, doch ihr Kopftuch abzulegen. Einige der befragten Frauen ohne Kopftuch erklärten vor diesem Hintergrund, dass für sie der berufliche Nachteil durch das Kopftuch der Grund war, dieses abzulegen.

Die meisten Befragten hatten den Eindruck, das „Neutralitätsgesetz“ des Landes Berlin wirke sich auch auf die Arbeitgeber in der Privatwirtschaft aus. Der öffentliche Dienst wurde sozusagen lediglich als „Vorreiter“ gesehen.

Bei der Befragung eines großen privatwirtschaftlichen Unternehmens der Gastronomiebranche in Bezug auf die Einstellungspraxis gegenüber muslimischer Frauen mit Kopftuch wurde eine indirekt geäußerte Ablehnung deutlich. Zwar wurde der hohe Migrantinnenanteil innerhalb der Arbeitnehmererschaft hervorgehoben, gleichzeitig wurde jedoch erwähnt, dass das Tragen eines Kopftuches als Restaurantkraft schlichtweg unpraktisch sei. Schließlich sei es am Arbeitsplatz sehr warm und zudem umfasse die Arbeit auch den Verkauf im Servicebereich. Damit wurde zum Ausdruck gebracht, dass

„Kopftuch“ und „Servicebereich“ sich offensichtlich gegenseitig ausschließen. Eine größere, bekannte Lebensmittelkette erteilte die Auskunft, dass muslimische Frauen mit Kopftuch grundsätzlich nicht eingestellt würden, selbst wenn sich die Niederlassung in einem Bezirk mit hohem Migrantenanteil befände.<sup>3</sup>

In der von Korucu durchgeführten Befragung muslimischer Frauen mit Kopftuch wird ferner deutlich, dass die Frauen sich der möglichen Nachteile in Bezug auf berufliches Fortkommen sehr wohl bewusst sind, aber ihre religiösen Gründe dem entgegen stehen. So berichtet eine Befragte, den Zeitpunkt, in welchem sie sich für das Tragen des Kopftuches entschieden habe, bewusst gewählt zu haben, um innere Konflikte zu vermeiden. Das Kopftuch sollte Klarheit bringen.

Schwierigkeiten muslimischer Frauen am Arbeitsmarkt durch Diskriminierungen wiegen nicht nur wegen ihres Ausmaßes, sondern auch wegen der Folgen besonders schwer. Die Integration am Arbeitsmarkt gilt als eine der entscheidenden Grundlagen für eine gelungene gesellschaftliche und soziale Integration insgesamt. Zudem ist eine

<sup>3</sup> Darüber hinaus wurden zwei weitere privatwirtschaftliche Unternehmen der Bekleidungsindustrie zur Beschäftigungssituation von Kopftuch tragenden Frauen befragt. Hierzu erhielt die Leitstelle nie eine hinreichende Antwort.

existenzsichernde Erwerbsarbeit für Frauen gleich welcher Herkunft nach wie vor von erheblicher emanzipatorischer Bedeutung. Hierauf nimmt auch das Berliner Integrationskonzept Bezug. Genau diese berufliche Integration wird den muslimischen Migrantinnen durch Diskriminierungen erschwert. Das hat zur Folge, dass sie entweder auf die begrenzten Möglichkeiten zur Erwerbsarbeit in der ethnischen Ökonomie oder auf ein erwerbsfreies Leben mit Kontakten vorwiegend im privaten Bereich zurückgeworfen werden.

### Schule und Kindertagesstätten

Auch an Schulen werden Kopftuch tragende Schülerinnen mit Ablehnung konfrontiert. Demnach weigerten sich zwei Schulen, Schülerinnen mit Kopftüchern bei sich aufzunehmen. Darüber hinaus wurde ein Fall von Diskriminierung bekannt, in welchem ein Schuldirektor es ablehnte, die Schulräume außerhalb der Unterrichtszeiten für VHS-Kurse zur Verfügung zu stellen, da die jeweiligen Kurse von einer muslimischen Frau mit Kopftuch angeboten wurden. Er befürchtete dadurch ein falsches Signal an andere Lehrkräfte zu geben. Eine ebenso weite wie unzulässige Auslegung des Berliner „Neutralitätsgesetzes“ liegt einem Fall

zu Grunde, bei dem einer Muslimin für eine befristete Stelle als Küchenhilfe in einer Schule diese Stelle mit Hinweis auf ihr Kopftuch verwehrt wurde. Inzwischen gibt es bereits Schulen, die planen, in ihre Schulordnung das Verbot für Schülerinnen zum Tragen eines Kopftuchs aufzunehmen.

Aus den Kindertagesstätten wurden unterschiedliche Signale bekannt. In zwei Fällen wurden Erzieherinnen mit Kopftuch von vornherein abgelehnt. Vor allem wurde aber berichtet, dass die Entscheidung, eine Erzieherinnen-ausbildung zu machen, von einigen wegen der fehlenden Aussicht auf eine Stelle im Anschluss daran verworfen wurde. Dies wurde von den befragten Musliminnen ausdrücklich bedauert, da für sie der Erzieherinnenberuf sehr attraktiv ist.

### Öffentlichkeit

Viele Frauen berichten, dass sie in der Öffentlichkeit Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihres Kopftuches gemacht haben. Gemäß der Befragung in Brandenburg im Jahr 2002 sind 78 Prozent der befragten Kopftuch tragenden Musliminnen in der Öffentlichkeit diskriminiert worden. Auch bei den Gesprächsrunden der Leitstelle mit muslimischen Frauen berichteten

nahezu alle von herablassendem, ablehnendem Verhalten in der Öffentlichkeit, von Pöbeleien, „blöden Sprüchen“ und Beschimpfungen in der U-Bahn oder in Bussen. Zwei berichteten sogar bespuckt worden zu sein.

Auch die von *Korucu* befragten Musliminnen berichteten von Diskriminierungserfahrungen in der Öffentlichkeit. Erwähnt wurde vor allem implizite, nonverbale, also durch Verhalten signalisierte Ablehnung.

### Wohnungssuche

Nach Berichten von Ungleichbehandlung am Arbeitsmarkt und in der Öffentlichkeit folgen an dritter Stelle solche bei der Wohnungssuche. Beispielsweise gab ein muslimischer Familienvater an, ausdrücklich aufgrund des Kopftuchs seiner Frau als Mieter abgelehnt worden zu sein, nachdem er zuvor bereits eine mündliche Zusage erhalten hatte, bevor der Vermieter die Frau gesehen hatte. Zunächst wurden seitens der Hausverwaltung zweifelhafte Gründe angegeben. Bei näherem Nachfragen teilte diese jedoch explizit mit, die Ablehnung sei aufgrund des Kopftuches seiner Frau erfolgt.

### Gesundheitswesen

Eine besonders gravierende Diskriminierungserfahrung wurde von einer muslimischen Kopftuch tragenden Patientin bekannt. Eine Ärztin machte ihre Kopftuch tragende Patientin bereits bei der Terminabsprache darauf aufmerksam, dass sie sie aufgrund ihres Kopftuches nicht behandeln werde und sie sich daher einen anderen Facharzt suchen solle. Bewerbungen als Krankenschwestern in einem der großen Berliner Krankenhäuser wurden ebenfalls mit explizitem Hinweis auf das Kopftuch abgelehnt.

### 2. Vorgegebene Gründe der Diskriminierung

Bei Arbeitgebern – wie auch im medialen Diskurs – stößt man immer wieder auf pauschalisierende, vorurteilsbehaftete und verunsicherte Vorstellungen über Kopftuch tragende Frauen. Insgesamt herrschte vor allem bei den dienstleistungsorientierten privatwirtschaftlichen Unternehmen die Meinung vor, dass Kopftuch tragende Frauen Kunden abschrecken würden und es damit zu Umsatzeinbußen kommen könnte – ein Einwand, für den es bisher keinerlei Belege gibt.

Korucu erwähnt in diesem Zusammenhang, das Kopftuch sei in der öffentlichen Diskussion zu einem Symbol geworden, welches für Rückständigkeit, Traditionsverbundenheit sowie Unterdrückung stehe, da „die muslimische Kleidung [...] für viele Frauen nicht vereinbar mit ihrer Vorstellung von Modernität und Gleichberechtigung“ zu sein scheint.

Zudem wird oftmals die Befürchtung deutlich, muslimische Frauen mit Kopftuch wollten missionierend wirken. Dies drückte sich z.B. darin aus, dass eine Praktikantin vor Arbeitsantritt eine Art schriftliche „Neutralitätserklärung“ abgeben musste, gemäß derer sie auf jegliche religiöse Einflussnahme während der Arbeit zu verzichten habe.

## Motivation für das Tragen des Kopftuches

Eine repräsentative Untersuchung über die Motivation von Musliminnen, ein Kopftuch zu tragen, liegt nicht vor. Dennoch machen die Ergebnisse der eingangs angeführten Befragungen deutlich, dass es sich bei Kopftuch tragenden Musliminnen keineswegs um eine homogene Gruppe handelt, sondern dass diese sehr unterschiedliche Gründe für ihre Entscheidung für das Kopftuch haben können.

Für viele Frauen ist das Tragen des Kopftuches vordringlich religiös begründet, gemäß ihrer Interpretation des Islam, die das Tragen des Kopftuches vorschreibt bzw. die Kopfbedeckung als Ehrerbietung gegenüber dem Propheten ansieht. Möglicherweise spielt gerade bei selbstbewussten und gut ausgebildeten Frauen auch ein Moment des sich Auflehns gegen eine Bevormundung seitens des Staates eine Rolle. Demnach möchten sie ihre Freiheit gegenüber einer von ihnen nicht akzeptierten Vorschrift (z.B. das Neutralitätsgesetz) demonstrieren.

Für einige stellt das Kopftuch dagegen schlicht einen Teil ihrer Persönlichkeit dar. Es besitzt „Normalität“ und ist Teil der Familientradition, besonders für die älteren Frauen oder Frauen aus ländlichem Raum, die das Kopftuch aus einem Selbstverständnis heraus und aufgrund ihrer Tradition tragen. Aber auch die jungen Musliminnen, die von Korucu befragt wurden, erwähnen, das Kopftuch stelle einen integralen Bestandteil der eigenen Persönlichkeit dar.

Die Ergebnisse dieser Befragungen, denen zufolge für viele Frauen das Tragen des Kopftuches das Ergebnis eines individuellen Entscheidungsprozesses ist, zeigen, dass es einer sehr differenzierten Auseinandersetzung mit diesem Thema bedarf und dass sich die häufig vertretene Annahme, dem Tragen des Kopftuches liege immer Unterdrückung oder Zwang zugrunde, so nicht halten lässt. Dies darf aber nicht dazu führen zu negieren, dass viele – aber eben nicht alle – Migrantinnen in einem Kontext leben, der u.U. von einer Ungleichheit der Geschlechter geprägt ist, wodurch die wirklich selbstbestimmte und unabhängige Entwicklung von Lebensentwürfen beeinträchtigt wird. Diejenigen Frauen, die das Kopftuch aufgrund eines mehr

oder weniger subtilen Drucks tragen, dürfen nicht aus dem Blickfeld geraten. Auch die von der Konrad-Adenauer-Stiftung durchgeführte Befragung weist auf den gegebenenfalls hohen normativen Druck hin, den eine Sozialisation in einem Umfeld, in dem das Kopftuch die Normalität ist, darstellen kann.



## Zusammenfassende Einschätzung

Alle befragten Musliminnen fühlten sich vom Berliner „Neutralitätsgesetz“ diskriminiert. Sie gaben an, nicht der Logik des Gesetzgebers folgen zu können, gemäß der die Glaubensfreiheit geschützt werden soll indem sie kein Kopftuch mehr tragen dürfen. Auch sähen sie dadurch keine Versachlichung der Debatte, sondern eher die gegenteilige Wirkung. Insbesondere da keine von den befragten muslimischen Frauen an einer religiösen Agitation interessiert sei, sei für sie ein solches Gesetz nicht nachvollziehbar. Die Tatsache, dass Berlin sich aus Gleichbehandlungsgründen gegenüber allen Religionen für das Verbot aller religiösen Symbole entschieden hat, wird ambivalent gesehen bis hin zu dem Vorwurf der Unehrllichkeit, da sowieso nur das Kopftuch gemeint sei und andere Beispiele in der Gesellschaft gar nicht ins Gewicht fallen würden. Wegen eines Turbans oder einer Nonnentracht hätte man nie ein solches Gesetz erlassen. Außerdem, wie schon

beschrieben, sei das Kopftuch mehr als nur ein Symbol für Musliminnen. Vor dem Hintergrund des AGG wird von den befragten Frauen inzwischen eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der islamischen Religion, und dabei besonders von muslimischen Frauen, angenommen. Dies entspricht auch Überlegungen im fachlichen Diskurs, inwieweit sich ein Kopftuchverbot mit den geltenden Antidiskriminierungsrichtlinien in Europa und den entsprechenden nationalen Gesetzen vereinbaren lässt.

Seit dem 11. September 2001 und verstärkt seit der „Kopftuchdebatte“ um des Bundesverfassungsurteil zum Kopftuchtragen an öffentlichen Schulen, kann eine deutliche Zunahme der Ablehnung, Benachteiligung und Diskriminierung beobachtet werden, zumindest werden die Vorurteile gegenüber Muslimen offener geäußert, das gesellschaftliche Klima scheint nun ein ablehnendes Verhalten zu „erlauben“.

Während die erste Generation der Migrantinnen noch eher als „Exotinnen“ und als Außenseiterinnen mit ihren Kopftüchern angesehen wurde, hat sich für die dritte Generation etwas

verändert. Sie sind z.T. selbstbewusster, der Anteil der höher Qualifizierten ist größer, sie sind hier geboren und aufgewachsen, für sie ist die Verweigerung des Grundrechts auf Gleichbehandlung nicht nachvollziehbar. Im Widerspruch zu allen Bemühungen für eine Integration in die Gesellschaft durch Erwerbsarbeit steht die inzwischen auch zu hörende Resignation: „Wir bekommen sowieso keinen Ausbildungsplatz mit Kopftuch, dann heiraten wir lieber bald.“ Dies widerspricht jeglichen Versuchen, zu einem selbstbestimmten Leben zu gelangen, außerdem bleiben wichtige Ressourcen von der Gesellschaft ungenutzt.

Die Ausführungen zeigen aber auch, dass eine pauschalisierende Betrachtung oder Beurteilung der Komplexität der Thematik folglich nicht gerecht wird und weder zum Abbau der tatsächlich bestehenden Diskriminierung Kopftuch tragender Frauen – unabhängig von ihrer Motivation – beiträgt, noch der Schaffung von Gegebenheiten zuträglich ist, die jeder Frau eine selbstbestimmte Entscheidung ermöglichen.

Im Zusammenhang all dieser Erfahrungen und Berichte wurde die Einrichtung und Existenz einer

Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung von den befragten Musliminnen sehr begrüßt. Hoffnungen wurden mit ihr verbunden und der Wunsch nach Unterstützung geäußert.

## Handlungsmöglichkeiten und Perspektiven

Die hier aufgeführten Diskriminierungserfahrungen der überwiegend jungen Frauen machen den Aufklärungs- und Dialogbedarf innerhalb der Gesellschaft über den Islam deutlich. Aus den vorausgegangenen Ausführungen lassen sich zunächst folgende Handlungsvorschläge ableiten:

1. Breite, sich an alle gesellschaftliche Akteure richtende, Aufklärung zum AGG und zum Neutralitätsgesetz (d.h. auch zu dessen begrenztem Regelungsbereich), Öffentlichkeitsarbeit, Bewusstmachen von Ungleichbehandlungen.
2. Herausgabe eines Faltblatts zum Neutralitätsgesetz, das insbesondere die Wirtschaft über den Ausdehnungsbereich und die Grenzen des Gesetzes informiert. Erläuterung auch aktueller antidiskriminierungsrechtlicher Vorgaben (AGG).
3. Überprüfung des Neutralitätsgesetzes vor dem Hintergrund des AGG.
4. Rundschreiben an alle Schulen und Kitas zum Neutralitätsgesetz unter Berücksichtigung des AGG.
5. Spezifische Fortbildungsangebote für Pädagogen und Pädagoginnen, um sie in der Führung situationsangemessener Gespräche mit Schüler/innen und ggf. deren Eltern zu unterstützen
6. In Kooperation mit den Moscheevereinen sollen Ansprechpersonen in Fällen von Diskriminierung benannt und zum AGG geschult werden.
7. Einbeziehung der für das Themenfeld relevanten Nicht-Regierungsorganisationen als Multiplikatoren und Experten in den Gesamtprozess
8. Hervorhebung positiver Vorbilder: Stimmen von Musliminnen in der öffentlichen Debatte mehr Gehör verschaffen.
9. Empowerment muslimischer Frauen, damit sie sich besser gegen Diskriminierungen zur Wehr setzen und ihre Rechte einfordern können und zur Verbesserung ihrer gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Partizipation. Meldung von Diskriminierungsfällen bei den Beratungsstellen zur Unterstützung und Bekanntmachung.
10. Gespräche mit Wirtschaftsvertretern und Wirtschaftsvertreterinnen zur Erhöhung von deren Akzeptanz gegenüber muslimischen Frauen im Arbeitsleben. Im Sinne des Diversity-Ansatzes ist dabei stärker auf das Qualifikationspotential hinzuweisen, das eine große Anzahl muslimischer Frauen mitbringt und das bei Ausgrenzung brach liegt.

### Impressum

#### Herausgeber:

Senatsverwaltung für Integration,  
Arbeit und Soziales  
Landesstelle für Gleichbehandlung –  
gegen Diskriminierung  
Oranienstr. 106, 10969 Berlin  
[www.berlin.de/lb/ads](http://www.berlin.de/lb/ads)

Der Beauftragte des Senats von Berlin  
für Integration und Migration  
[www.integrationsbeauftragter-berlin.de](http://www.integrationsbeauftragter-berlin.de)

#### Redaktion und Recherche:

Dr. Sabine Kroker-Stille und Sina Bittar

#### Bestellungen:

[broschuerenstelle@senias.berlin.de](mailto:broschuerenstelle@senias.berlin.de)

#### V.i.S.d.P.: Anja Wollny

Pressestelle der Senatsverwaltung  
für Integration, Arbeit und Soziales

#### Umschlagfoto: Barbara Dietl

Gestaltung: kursiv, Katrin Schek  
Druck: Oktoberdruck, Berlin

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien verwendet werden.

### Quellen

- | Erfahrungen aus der Beratungsarbeit und gesonderte Befragung muslimischer Frauen durch die Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (ehemals Leitstelle gegen Diskriminierung aus ethnischen, religiösen und weltanschaulichen Gründen) bei der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, 2005-2007.
- | Frank Jessen und Ulrich von Wilamowitz-Moellendorff, *Das Kopftuch – die Entschleierung eines Symbols?* Konrad-Adenauer-Stiftung, Berlin 2006.
- | Canan Korucu, *Selbst- und Leitbilder junger Kopftuch tragender Musliminnen türkischer Herkunft in Berlin – eine qualitative Studie anhand von Leitfadeninterviews*, Magisterarbeit, Berlin 2004.
- Harald Klier, Antidiskriminierungsstelle im Büro der Ausländerbeauftragten des Landes Brandenburg, *Diskriminierung von muslimischen Frauen*, Ergebnisse einer Befragung in Brandenburg, Potsdam 2002.
- | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- | Gesetz zur Schaffung eines Gesetzes zu Artikel 29 der Verfassung von Berlin und zur Änderung des Kindertagesbetreuungsgesetzes, Gesetz- und Verordnungsblatt von Berlin, 8. Februar 2005, („Neutralitätsgesetz“).

