



**Musliminnen in der Arbeitswelt  
- zwischen Potential und Ausgrenzung**



# Musliminnen in der Arbeitswelt – zwischen Potential und Ausgrenzung

**Dokumentation**  
der Fachtagung vom 4. Juli 2011  
im DGB Haus in Düsseldorf



AntiDiskriminierungsbüro Köln  
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.  
Integrationsagentur – Servicestelle  
für Antidiskriminierungsarbeit



Begegnungs- und Fortbildungs-  
zentrum muslimischer Frauen e. V.  
Integrationsagentur

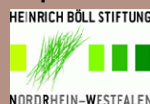


Anti-Rassismus Informations-  
Centrum, ARIC-NRW e.V.  
Integrationsagentur – Servicestelle  
für Antidiskriminierungsarbeit

*Kofinanzierung durch*



*In Kooperation mit*



*Gefördert durch*

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



**Impressum:**

**Musliminnen in der Arbeitswelt –zwischen Potential und Ausgrenzung.  
Dokumentation der Fachtagung vom 4. Juli 2011 im DGB Haus in Düsseldorf**

**Erstellung der Dokumentation: Marcus Osei, ARIC-NRW e.V.  
Herausgeber und Copyright:**

**AntiDiskriminierungsbüro Köln  
Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.  
*Integrationsagentur – Servicestelle  
für Antidiskriminierungsarbeit***

**Berliner Str. 97-99  
51063 Köln  
Tel.: 0221 964 76 300  
info@oegg.de**

**Begegnungs- und Fortbildungs-  
zentrum muslimischer Frauen e. V.  
*Integrationsagentur***

**Liebigstr. 120 b  
50823 Köln  
0221 880 121 0  
kontakt@bfmf-koeln.de**

**Anti-Rassismus Informations-  
Centrum, ARIC-NRW e.V.  
*Integrationsagentur – Service-  
stelle für  
Antidiskriminierungsarbeit***  
Friedenstr. 11  
47053 Duisburg  
0203 28 48 73  
kontakt@aric-nrw.de

**Duisburg, Köln, Mai 2012**



**Vielfalt ist unsere Stärke.**



# Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



## Die Grußworte

**Irma Lababidi** (Moderatorin)

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

im Namen vom Anti-Rassismus Informations-Centrum NRW e. V., Duisburg, dem Begegnungs- und Fortbildungszentrum Muslimischer Frauen e. V. aus Köln und dem Antidiskriminierungsbüro Köln „Öffentlichkeit gegen Gewalt“ e. V. darf ich Sie zur heutigen Fachtagung „Musliminnen in der Arbeitswelt – zwischen Potential und Ausgrenzung“ begrüßen und bedanke mich, dass Sie so zahlreich erschienen sind.

Heute erwartet uns ein interessantes Programm mit vielen Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft, Forschung, aber auch aus der Praxis, gerade sie haben zu diesem Thema etwas zu sagen.

Herzlichen Dank an die Förderer der heutigen Veranstaltung, der Open Society Foundation in Kooperation mit der Heinrich Böll Stiftung NRW sowie dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW, deren Staatssekretärin, Frau Zülfiye Kaykin, ich nun nach vorne bitte, um Ihr Grußwort an Sie zu richten.

**Zülfiye Kaykin,**

Staatssekretärin für Integration des Landes NRW beim Minister für Arbeit, Integration und Soziales

Meine sehr verehrten Damen und Herren, sehr geehrte Frau Lababidi,

danke für die herzliche Begrüßung. Ich freue mich, dass ich heute bei Ihnen sein darf, und begrüße Sie ganz herzlich zu dieser Tagung, zu dieser wichtigen Tagung, deren Thema uns auch öffentlich immer wieder begleitet. Minister Schneider und ich haben Integrationstouren durch unser Land gemacht und uns verschiedenste Maßnahmen und Projekte vor Ort angeschaut. Wir haben bei diesen Besuchen vieles erfahren dürfen, was die Öffentlichkeit vielleicht so nicht erfährt. Im Januar haben wir die muslimische Familienbildungsstätte in Köln besucht, die heute hier Mitveranstalter dieser Tagung ist; und wir haben dort wirklich Potentiale gesehen: 15 Frauen, die hoch qualifiziert sind, die Hochschulabsolventen sind, IT-Manager, Ingenieure, Berufsrichtungen, die uns so jeden Tag nicht begegnen. Und sie sind in diesem Zentrum beschäftigt, weil Sie ein Kopftuch tragen und deswegen anderswo keine Beschäftigung bekommen haben.

In meiner persönlichen Biographie und Entwicklung habe ich wegen meines muslimischen Hintergrunds diese Diskriminierung nicht erfahren. Sie werden jetzt sagen: „Warum auch? Sie tragen auch kein Kopftuch!“ Aber ich kenne nicht nur aus dieser Begegnung, sondern auch in meinem Umfeld sowie in der konkreten Arbeits- und Berufswelt Frauen, die ein Kopftuch tragen und wegen ihrer religiösen Zugehörigkeit diskriminiert werden und keine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben. Gleichfalls kenne ich Frauen, die ein Kopftuch tragen, aber sehr erfolgreiche Unternehmerinnen sind. Dessen ungeachtet gibt es Männer und Frauen, die diskriminiert werden, weil ihr Name fremd klingt, und mit einem Namen, der fremd klingt, hat man keine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Das Problem der Diskriminierung hat viele Gesichter, auch in der Arbeitswelt. Daher muss nicht nur der Diskriminierung wegen des Kopftuchs, sondern jeglicher Diskriminierungsform entgegengearbeitet werden.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Es darf nicht sein, dass unter uns, in unserer Gesellschaft, wo wir es alle sehen – und natürlich versuchen entgegenzuwirken – aufgrund von Diskriminierungen wegen der ethnischen Herkunft, wegen der Religionszugehörigkeit oder wegen der kulturellen Herkunft ausgegrenzt und benachteiligt wird. Das widerspricht unserem demokratischen Grundverständnis, das sind Dinge, wo wir gemeinsam agieren müssen, um sie zu bekämpfen.

Sowohl auf der Bundesebene als auch auf der Landesebene wurden bereits viele Maßnahmen ergriffen, um Diskriminierung und Ausgrenzung entgegenzuwirken. Was wurde bisher getan? Ich möchte mit Ihnen gemeinsam den Blick darauf werfen, wie es mit der Antidiskriminierungsarbeit, mit Rassismus und mit Benachteiligung wegen unterschiedlicher Zugehörigkeiten aussieht.

Das im Jahre 2006 verabschiedete Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, im umgangssprachlichen auch Antidiskriminierungsgesetz genannt, soll Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, aber auch gehandikapter Menschen verhindern und beseitigen. Zur Verwirklichung dieses Zieles erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn sie Diskriminierung erfahren, damit sie dagegen rechtlich angehen können. Mit Inkrafttreten des AGG wurde die Antidiskriminierungsstelle auf der Bundesebene eingerichtet.

In Nordrhein-Westfalen wird die Antidiskriminierungsarbeit schon seit den 90er Jahren von der Landesregierung unterstützt und gefördert. Kontinuierlich hat die Landesregierung die Förderung von Maßnahmen und Projekten gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus aufgebaut und konzeptionell immer wieder weiterentwickelt. Aus dieser Arbeit sind fünf Antidiskriminierungsbüros hervorgegangen, die in dieser Form bundesweit einzigartig sind. Nordrhein-Westfalen hat hier eine Vorreiterrolle eingenommen.

Gegenwärtig haben wir in Aachen, in Köln, in Siegen, in Duisburg und in Dortmund Antidiskriminierungsbüros, die Betroffene unterstützen. Diese Servicestellen haben sich in den letzten 15 Jahren mit besonderen Schwerpunkten – theoretisch und methodisch – auseinandergesetzt und sich auf die Antidiskriminierungsarbeit spezialisiert. Sie engagieren sich gegen Diskriminierung und Rassismus und setzen sich für die rechtlichen Belange und die politische und soziale Gleichstellung von Diskriminierung und Rassismus betroffener Menschen ein.

Sie sind nicht nur Beratungsstellen, sondern sie veröffentlichen zu dem Thema, zu Vorfällen, sie dokumentieren und sorgen für einen Input, damit die Öffentlichkeit informiert ist. So zielt zum Beispiel die Arbeit des Planerladens in Dortmund darauf ab, dass die Verbesserung der Wohn- und Lebensbedingungen aller BewohnerInnen in der Dortmunder Nordstadt gewährleistet wird. ARIC-NRW beispielsweise hat u. a. die Aufgabe, die Büros und ihre Arbeit zu koordinieren und zu vernetzen. Dieser Verein hat auch eine überregionale Wirkung und ist gemeinsam mit dem Antidiskriminierungsbüro in Köln heute Mitveranstalter dieser wichtigen Tagung.

Meine Damen und Herren, das Empowerment von Menschen, die von Diskriminierung bedroht oder betroffen sind, durch selbst von Diskriminierung Betroffene halte ich persönlich für sehr wichtig, weil durch diese Arbeit, durch das Engagement der Menschen, die direkt betroffen sind, die Situation nochmals deutlicher herausgestellt wird. Es ist authentischer, wenn Menschen, die diskriminiert werden, sich auch zu Wort melden. Daher begrüße ich diese Fachtagung sehr, in der speziell dieses Thema durch die Organisatoren mit den Kooperationspartnern in den Vordergrund gerückt wird, indem sich hier betroffene Frauen selbst zu Wort melden.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



In unserem Land gibt es weitere Strukturen, die Diskriminierung bekämpfen sollen. Zu dem, was seit Ende der 90er Jahre gefördert wird, zählen auch die Integrationsagenturen; auch in ihrer Arbeit wurde von der Landesregierung inzwischen die Antidiskriminierungsarbeit verankert. Wir haben 131 Integrationsagenturen in unserem Land, die als Ansprechpartner erreichbar und als Akteure vor Ort tätig sind. Sie arbeiten mit den Eckpunkten bürgerschaftliches Engagement von bzw. für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, interkulturelle Öffnung der Verwaltung, der Verbände, der Einrichtungen, der Kommunen sowie sozialraumorientierte Arbeit. 2008 wurde als vierter Eckpunkt der Aspekt Antidiskriminierungsarbeit implementiert.

Antidiskriminierung ist sowohl für die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte notwendig, aber auch bei den Menschen in der Mehrheitsgesellschaft sehr wichtig, dass wir dort sensibilisieren, dort Menschen mitnehmen, Vorurteile abbauen und Antidiskriminierungsarbeit vor Ort gewährleistet ist.

Meine Damen und Herren, die Initiative des Landes geht darüber hinaus und weiter. Wir haben aktuell die Maßnahme der Landesregierung, mehr Migranten in den öffentlichen Dienst zu bringen. Wir haben in Nordrhein-Westfalen 18 Millionen Einwohner, davon haben 4,3 Millionen Menschen eine Zuwanderungsgeschichte. Wenn wir uns vergegenwärtigen, dass im öffentlichen Dienst, zumindest in der öffentlichen obersten Landesverwaltung, der geschätzte Wert von dort tätigen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bei zwei bis drei Prozent liegt, spiegelt dies in keinsten Weise die Realität und das Bild in unserer Gesellschaft wieder. Das ist die Initiative, daran möchten wir arbeiten und diesen Anteil dort erhöhen, weil auch die öffentliche Verwaltung nicht auf die Kompetenzen der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte verzichten kann.

Zwar sind mir im öffentlichen Dienst vereinzelt Frauen mit und ohne Kopftuch mit muslimischen Hintergrund bekannt, aber das sind noch nicht die Bilder, das ist noch nicht die Teilhabe, wie wir sie uns vorstellen. Dass wir auf die Kompetenzen dieser Menschen nicht verzichten können, hängt natürlich auch damit zusammen, dass wir den demographischen Wandel vor uns haben oder gegenwärtig schon spürbar erleben und eine zunehmende interkulturelle Ausrichtung in der Politik und im Alltag zu erkennen ist. Wo eine moderne Verwaltung Vielfalt als Stärke begreift und kundenorientierte Arbeit zu leisten hat, wo eine erhöhte Qualität der Dienstleistungen, vor allem auch eine erhöhte Passgenauigkeit der Politik erreicht werden muss, ist die interkulturelle Ausrichtung der Verwaltung unumgänglich und muss Schritt für Schritt realisiert werden.

Deshalb haben wir einen Gesetzesentwurf konzipiert und formuliert, dieser Entwurf wird mit öffentlichen Anhörungen auch bis zu Ihnen durchdringen, so dass Sie daran teilhaben können, dieses Gesetz mit uns gemeinsam zu diskutieren und Ihre Ideen und Anregungen mitzugeben. Wir haben zwei zentrale Themen formuliert: Erstens wollen wir den Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der öffentlichen Verwaltung erhöhen. Zweitens werden wir die interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten, die bereits in den Ämtern sind und arbeiten, stärken und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Interkulturalität und die Vielfalt der Gesellschaft sensibilisieren und sie dort auch unterstützen.

Derzeit wird im Rahmen dieses Gesamtkonzeptes die anonymisierte Bewerbungsform ausprobiert. An diesem Modellprojekt nehmen momentan sieben Ressorts teil, dazustoßen wird noch IT.NRW. Somit sind wir dann acht Ressorts mit 89 Stellenkontingenten, wo auf anonymisierte Bewerbungsverfahren ein Einstellungsverfahren folgen wird. Wir möchten damit die erste Hürde überspringen, dass schon im Vorfeld selektiert wird, indem man Menschen wegen ihres Namens, ihrer Herkunft oder weil sie ein Kopftuch tragen, ausschließt. Wir möchten diese Hürde durch die



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



anonymisierte Bewerbung mit ihnen gemeinsam überbrücken und erproben: Ist das das richtige Instrument für eine Antidiskriminierung? Ist das das Instrument, was zukünftig für uns wichtig sein wird, oder ist es ein Instrument, das überhaupt nicht greift? Dann muss man gemeinsam nach Alternativen suchen.

Ferner werden wir mit verschiedenen Werbemaßnahmen öffentlich um Auszubildende für die Landesverwaltung werben. Wir möchten direkte Werbung betreiben, damit das Interesse am öffentlichen Dienst bei den jungen Menschen geweckt wird, weil wir sehen – auch durch die Besuche vor Ort –, die Möglichkeit, dass man Beamte sein kann, dass man in der öffentlichen Verwaltung arbeiten kann, ist noch nicht bei allen jungen Menschen angekommen. Die Polizei ist da wesentlich erfolgreicher; der Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte liegt bei diesem Dienst schon bei sieben Prozent. Man muss sich also auch seine Zielmarke setzen: Was wollen wir mit unserem Engagement erreichen und welchen prozentualen Anteil wollen wir bis wann erreicht haben?

Bezüglich des Anteils der Lehrer mit Zuwanderungsgeschichte im Schuldienst habe ich mich letzte Woche noch einmal kundig gemacht. Offiziell heißt es, der Anteil läge bei 0,6 Prozent Lehrer und Lehrerinnen mit Zuwanderungsgeschichte. Das ist ein geschätzter Wert und wir gehen davon aus, dass er in Nordrhein-Westfalen wesentlich höher liegt als das, was die Statistiken sagen, nämlich bei vier bis fünf Prozent. Das ist aber immer noch kein akzeptabler Wert, hier muss der Anteil stetig wachsen.

Ich denke, dass wir in Nordrhein-Westfalen mit diesen Methoden und Instrumenten der Teilhabe und Chancengleichheit auf dem richtigen Weg sind. Es ist aber auch wahr und wichtig zu erkennen, dass man Teilhabe und Chancengleichheit noch nicht in Gänze geschaffen hat, sich Menschen noch unbeachtet fühlen. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wollen Vorbilder werden, sie möchten in dieser Gesellschaft Verantwortung übernehmen und in der Gesellschaft, in der sie leben, mitwirken. Diesem Ansinnen ist die Gesellschaft bei weitem noch nicht gerecht geworden, daran müssen wir alle gemeinsam arbeiten. Dafür ist diese Fachtagung ein Meilenstein. Ihre Ergebnisse und Diskussionsergebnisse, die Sie hier am Ende dieser Tagung erreichen, werden uns bestimmt politische Richtlinien und Handlungsempfehlungen geben, worauf ich mich persönlich freue.

Ich möchte es am Ende nicht versäumen, mich bei den Veranstaltern zu bedanken, weil – wie bereits erwähnt – diese Tagung dazu beiträgt, Chancengleichheit und Teilhabe zu optimieren. Ich danke der Begegnungs- und Fortbildungszentrum für Muslimische Frauen Köln, dem Antidiskriminierungsbüro aus Köln und dem Anti-Rassismus Informations-Centrum in Duisburg und den sehr guten Freunden und Bekannten, die ich hier in den Reihen sehe, die seit Jahren in diesem Thema engagierte und starke Partner für die Landesregierung sind. Stärker noch als wir, meine Damen und Herren, als die Landesregierung, als die Verantwortlichen, vielleicht auch zum Teil als die Politik, sind Sie diejenigen, die vor Ort für die Menschen direkt als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Für diese wertvolle Arbeit, die Sie leisten, möchte ich mich ganz herzlich bedanken. Ich wünsche dieser Tagung einen erfolgreichen Verlauf und danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



**Nina Mühe**, Open Society Foundations (OSF)

**At Home in Europe Programm – Open Society Foundations**

Grußwort von Nazia Hussain, der Leiterin des At Home in Europe Programms der Open Society Foundations (Übersetzung und Lesung: Nina Mühe)

Die Open Society Stiftungen wurden 1993 eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es, mit ihren vielen verschiedenen Programmen Menschenrechte, Meinungsfreiheit sowie Zugang zu Bildung und Gesundheitsversorgung für alle zu unterstützen. Unter diesen Programmen sind die Open Society Justice Initiative (OSI), die Jugendprogramme und Förderprogramme für Kinder sowie das Education Support Programm. Das At Home in Europe Programm basiert auf einem zentralen Fokus von OSI – dem Schutz von Minderheiten, einer zentralen Voraussetzung einer gerechten und offenen Gesellschaft. Ein Beispiel für diesen Fokus ist unsere Arbeit der letzten 15 Jahre in Zentral- und Südosteuropa zu Roma communities, wo im Prozess der EU-Beitritte die Einhaltung der EU Prinzipien und Standards im Bereich der Menschenrechte und der Rechtsstaatlichkeit beobachtet wurden. Der Fokus auf Prinzipien, Standards und Einhaltung von Rechtsstaatlichkeit von Seiten dieser neuen EU Länder führte uns zu der Frage, ob die Europäische Union und ihre Mitgliedsstaaten selbst ihre Verpflichtungen gegenüber ihren Bevölkerungen einhalten und der Überprüfung standhalten, ob sie ihre Minderheiten und schwachen Gruppen schützen? Dies führte zu einer Reihe von Arbeiten zu Minderheiten in Ländern wie UK, Frankreich und Deutschland seit Anfang 2001, darunter auch Muslime und Roma.

Diese Berichte zeigten ein sich wandelndes Gesicht Europas auf sowie ein besorgniserregendes Niveau an Entrechtung, Benachteiligung und Diskriminierung, denen sich Muslime gegenüber sehen, sowie große Hürden bezüglich der Teilhabe in der Gesellschaft.

Das At Home in Europe Programm ist darum bemüht, Diskriminierung gegen Minderheiten und marginalisierte Gruppen zu lindern, wobei der Fokus darauf liegt, wie der Zugang zu Chancengleichheit und Teilhabe aller in der Gesellschaft verbessert werden kann. Das Programm legt einen Schwerpunkt auf politische Maßnahmen in einer Reihe von EU Ländern, die auf eine bessere Inklusion und Interaktion zwischen gesellschaftlichen Gruppen abzielen. Es ist ein Forschungs- und Förderungsprogramm, welches Netzwerkarbeit und kleinere finanzielle Förderung zur Unterstützung anbietet sowie Foren zum Austausch von guten Praxisansätzen in verschiedenen Städten, welche die Interaktion verbessert haben.

In diesem Bereich wurden seit 2009 eine Reihe von Forschungsberichten veröffentlicht, welche Themen behandeln, die für Muslime und nicht-Muslime sowie auch für politische Akteure in elf Städten von Interesse waren. Diese Reihe heißt Muslime in Städten der EU und sieben ihrer Bände sind bereits öffentlich verfügbar. Die Berichte zeigen auf, was Muslime wie nicht-Muslime täglich in ihrer Nachbarschaft und in verschiedenen zentralen Lebensbereichen erfahren, darunter Bildung, Wohnung, Gesundheit und gesellschaftliche und politische Teilhabe. Diese Arbeit begann mit der Annahme, dass die Bedürfnisse und Anliegen der verschiedenen Gruppen im Großen und Ganzen dieselben sein würden. Diese Annahme hat sich bestätigt, da sich StudienteilnehmerInnen allgemein über schmutzige Straßen und unsoziales Verhalten beschwerten sowie um bessere Versorgung der öffentlichen Dienste, Notwendigkeit einer besseren Bildungsqualität und Aussichten auf Beschäftigung sorgten. Aber es gibt auch Unterschiede und wo von diesen Unterschieden berichtet wird, hoffen wir, dass Politiker und auch muslimische Gemeinden davon Notiz nehmen werden. Ein zentrales Ergebnis sind die Erfahrungen und Wahrnehmungen von Diskriminierung, welche wirklicher Integration und Zugehörigkeit im Weg stehen.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Unter anderem zeigte sich auch religiöse Diskriminierung als ein zentrales Hindernis für gleiche Rechte und gleicher Teilhabe an der Gesellschaft. Sie ist beharrlich und zunehmend und stellt die grundlegende Idee einer multikulturellen, vielfältigen Gesellschaft in Frage.

Ein wichtiger Bestandteil und Output dieser Berichte sind aber auch die guten Maßnahmen und Initiativen, die Städte ergriffen haben, um Teilhabe an der Gesellschaft und ihren Institutionen zu fördern. Alle Berichte beinhalten eine Reihe an lokalen Bemühungen auf politischer wie zivilgesellschaftlicher Ebene, welche Städten in ganz Europa zur Verfügung gestellt werden, die alle mit demographischen und anderen Veränderungen umgehen müssen.

OSF sieht die Stadt als zentralen Akteur bei der Überwindung von Schwierigkeiten in ökonomischen, politischen, sozialen und kulturellen Bereichen. Sie sind mit der vielfältigen Zusammensetzung ihrer Gesellschaft konfrontiert, stehen bezüglich der Veränderungen in der ersten Reihe, kennen ihre Gemeinschaften und setzen bei der Implementierung ihrer politischen Programme auf pragmatische Planungen. Die Open Society Stiftungen wollen herausfinden, welcher Art Herausforderungen sich städtische Politiker im Bezug auf sich schnell verändernde Bevölkerungen gegenüber sehen und wie sie auf diese Herausforderungen reagieren.

Obwohl OSF natürlich nicht den Anspruch erhebt, für alle Muslime in diesen Städten zu sprechen, bietet das Projekt „Muslime in Städten der EU“ eine Momentaufnahme davon, was es für die interviewten Menschen bedeutet, in ihren jeweiligen Bezirken, Städten und nationalen Zusammenhängen zu leben.

**Linda Michalek**, Heinrich-Böll-Stiftung NRW

Liebe Teilnehmerinnen und liebe Teilnehmer,  
liebe Organisatorinnen und Organisatoren, liebe Referierenden,

mein Name ist Linda Michalek und ich bin Bildungsmanagerin bei der Heinrich-Böll-Stiftung. Wir kooperieren bei dieser Veranstaltung und haben sie kofinanziert; deshalb möchte ich Ihnen ein paar kurze Worte dazu sagen, was die Heinrich-Böll-Stiftung ist und wer sich jetzt hier beteiligt.

Die Heinrich-Böll-Stiftung NRW ist die Grüne der politischen Stiftungen und wir haben uns Heinrich Bölls Credo „Einmischung ist der einzige Weg realistisch zu bleiben“ als Aufgabe gesetzt. Die Stiftung ist auf der einen Seite ein Raum für individuelles Lernen: wir vermitteln Handwerkszeug und Fähigkeiten, um sich zivilgesellschaftlich, politisch, ehrenamtlich zu engagieren.

Auf der anderen Seite sind wir aber auch konstruktive Kritikerin, vielleicht auch ein bisschen Korrektiv der Politik – so verstehen wir uns zumindest. Und wir sind vor allem Scharnier zwischen der Politik, der Wissenschaft, der Zivilgesellschaft und den Bürgerinnen und Bürgern selber. Wir bringen unterschiedliche Gruppen an einen Tisch und fördern den Austausch zwischen diesen Institutionen, Plattform für Vernetzungen und Ideen.

Wir sehen Vielfalt und Diversität als eines der Schlüsselprinzipien, um ein interessantes und gelingendes Zusammenleben in der Gesellschaft zu ermöglichen. Uns ist bewusst, dass dies immer noch auf große Widerstände trifft. Wir glauben dennoch, wenn man immer wieder klar





## **Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung**



und deutlich auf Missstände hinweist, aber auch Empowerment betreibt, sowohl für Betroffene, als auch ein Empowerment, das die Mehrheitsgesellschaft dazu befähigt, Diversität als Chance zu sehen, dass das ein guter Weg ist. Wir brauchen eine gelebte Selbstverständlichkeit, mit der wir den Weg zu einem gelungenen Zusammenleben gehen können. Ich freue mich, Ihr und euer Wirken auf dieser Tagung unterstützen zu können, und wünsche ein gelungenes Zusammenarbeiten, aber vor allem auch viel Spaß.



# Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



## Die Referate

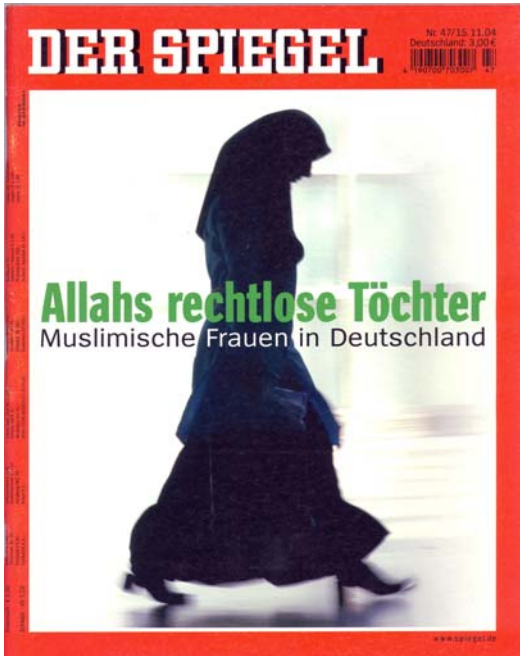
### Yasemin Shooman

Zentrum für Antisemitismusforschung der Technischen Universität Berlin

### **Muslimisch, weiblich, unterdrückt und gefährlich. Stereotypisierungen muslimischer Frauen in öffentlichen Diskursen**

„Allahs rechtlose Töchter. Muslimische Frauen in Deutschland“ – so titelte Deutschlands auflagenstärkstes Nachrichtenmagazin DER SPIEGEL im November 2004 und reproduzierte mit seinem Cover das historisch tradierte<sup>1</sup> und nach wie vor dominante Stereotyp der unterdrückten Muslimin, deren Pendant die emanzipierte westliche Europäerin bildet. Gerahmt wird dieser Topos von einem gegenwärtigen Islam-Diskurs, der Europas freiheitlich-demokratischer Kultur und Tradition der Aufklärung einen nicht-integrierbaren, rückständigen, irrationalen und gewaltbereiten Islam gegenüberstellt.<sup>2</sup> So auch im Falle dieser Titelstory, die nach dem Mord an dem niederländischen Filmemacher Theo van Gogh durch einen sich auf den Islam berufenden Täter erschien und das Scheitern des Multikulturalismus in Deutschland am Beispiel muslimischer Parallelgesellschaften nachzuweisen versucht.

Abb. 1: DER SPIEGEL Nr. 47 vom 15.11.2004



Zwar existieren immer auch individuelle Lesarten von Bildern, dennoch lassen sie sich in Hinblick auf die Bildkomposition, die Form- und Farbgebung und damit verknüpfte Botschaften analysieren. Auf diesem Cover ist im Bildvordergrund eine in dunkle lange Kleidung gehüllte Frau abgebildet, die mit gesenktem Kopf durch das Bild huscht. Sie bleibt gesichtslos und damit zu einem entindividualisierten Opfer degradiert, das den mitleidigen Blicken der LeserInnen ausgesetzt ist. Diese Anordnung setzt sich in dem 34-seitigen Themenschwerpunkt fort.<sup>3</sup> Darin wird der Leserschaft das traumatische Schicksal einzelner anonymer muslimischer Frauen näher gebracht, die von ihren Familien tyrannisiert werden. Bei der Lektüre entsteht der Eindruck, dass ihre Lebensumstände repräsentativ seien für einen Großteil der Musliminnen in Deutschland. Sie „leben in Deutschland unter dem Joch des Patriarchats, weggesperrt in der Wohnung, hilflos

gegen Gewalt und Zwangsheirat“ (S. 60), so das siebenköpfige SPIEGEL-AutorInnenteam, das die Titelreportage verfasst hat.

<sup>1</sup> Vgl. Pinn, Irmgard/Wehner, Marlies: EuroPhantasien. Die islamische Frau aus westlicher Sicht, Duisburg 1995.

<sup>2</sup> Vgl. Shooman, Yasemin: Keine Frage des Glaubens. Zur Rassifizierung von „Kultur“ und „Religion“ im antimuslimischen Rassismus, in: Rassismus in der Leistungsgesellschaft. Analysen und kritische Perspektiven zu den rassistischen Normalisierungsprozessen der „Sarrazindebatte“, hrsg. v. Sebastian Friedrich, Münster 2011, S. 59-76.

<sup>3</sup> Die Seitenangaben in Klammer beziehen sich auf folgende Artikel: Brandt, Andrea u.a.: „Für uns gelten keine Gesetze“ und Akyün, Hatice/Smoltczyk, Alexander: „Die verlorenen Töchter“, in: DER SPIEGEL Nr. 47 (2004), S. 60-78 und S. 79-88.



# Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung




Die Analyse über einen längeren Zeitraum zeigt, dass sich bei der medialen Darstellung muslimischer Frauen durch fortwährende Wiederholung mit geringer Variation ein bestimmtes Muster herausgebildet hat, dessen sich beispielsweise auch das Magazin „Stern“ mit seiner Titelstory „Frauen im Islam“ vom Juli 2010 bediente.

Der Untertitel „Wie sie im Namen Allahs unterdrückt werden – und sich dagegen wehren“ gesteht muslimischen Frauen zwar ein gewisses Maß an Handlungsmacht zu, erklärt ihre Unterdrückung aber zugleich pauschal zu einem Faktum

Abb. 2: Stern Nr. 28 vom 08.07.2010

## Der argumentative Rückgriff auf die Religion

Die Rechtlosigkeit und Unterdrückung, denen muslimische Frauen in Deutschland ausgesetzt sind, hat laut diesen SPIEGEL- und stern-Ausgaben eine eindeutig zu identifizierende Quelle: den Islam. Dass es sich beim SPIEGEL-Themenschwerpunkt nicht um eine Religions- oder Patriarchatskritik im breiteren Sinne handelt, zeigt sich darin, dass nicht „Gottes rechtlose Töchter“ porträtiert werden, sondern – signalisiert durch die Verwendung der arabischen Bezeichnung für „Gott“ – patriarchale Strukturen nur im Zusammenhang mit Islam und MuslimInnen angeprangert werden. Obgleich es an einer Stelle im Text heißt, dass die beschriebenen Gewalttaten gegen muslimische Frauen durch ihre männlichen Familienmitglieder „mit dem Islam [...] wenig zu tun“ hätten, liest man einige Zeilen später, dass angeblich *jeder Muslim* die Überlieferung kenne „Die Frau hat dem Mann zur Verfügung zu stehen, und sei es auf dem Rücken eines Kamels“ (S. 75). Passend dazu sind in die mehrseitige Reportage über die Seiten verstreut im Schriftbild herausgehobene Koran-Verse hineinmontiert, die den frauenfeindlichen „Charakter“ des Islams und der Muslime illustrieren sollen.

Auch in der stern-Titelstory finden sich entsprechende großgedruckte Koranzitate in eine Bildstrecke hinein montiert. Vergleichbare Bibelstellen werden in beiden Ausgaben nicht thematisiert. Da aus medienanalytischer Sicht nicht nur das Dargestellte, sondern auch das Ausgeblendete bedeutsam ist, wird damit der Eindruck erweckt, dass patriarchale Strukturen ein Alleinstellungsmerkmal des Islams wären.

Der Rückgriff auf religiöse Schriften ist eine beliebte Argumentationsfigur in antimuslimischen Diskursen. Dabei wird jedes negative Verhalten von Menschen, die als MuslimInnen markiert sind, auf „den Islam“ zurückgeführt oder es werden im Umkehrschluss aus einer selektiven und wortwörtlichen Lektüre des Korans pauschale Rückschlüsse auf das soziale Verhalten von MuslimInnen gezogen. Damit wird MuslimInnen implizit ein Kollektivcharakter unterstellt und es wird suggeriert, sie seien in ihrem Handeln vorrangig und eindeutig von ihrer Religion bestimmt, und zwar ohne dass eine von Raum und Zeit abhängige Interpretation der religiösen Quellen stattfände. So heißt es in der SPIEGEL-Reportage: „Etwa 30 Prozent der Klientinnen deutscher Frauenhäuser sind Musliminnen. [...] Der Koran, glauben ihre Männer, gebe ihnen das Recht,



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Frauen zu unterdrücken. Der Koran, glauben die Frauen, erlege ihnen die Pflicht auf zu dulden.“ (S. 66)

Vernachlässigt wird, dass auch nicht-muslimische Frauen häufig lange nicht den Mut und die Kraft aufbringen, ihre gewalttätigen Ehemänner zu verlassen und es sich hierbei also um kein spezifisch muslimisches Phänomen handelt. Mit der unterstellten Kausalität zwischen Religion und häuslicher Gewalt wird zudem der Eindruck erweckt, als könne ein Muslim gar nicht anders, als seine Frau, Schwester oder Tochter zu tyrannisieren, das stünde schließlich so im Koran. Solche Zuschreibungen gehen von der Prämisse eines zeitlosen „Wesens“ des Islams aus, aus dem sich das Denken, Fühlen und Handeln jedes Muslims und jeder Muslimin ableiten ließe. Das Individuum wird dieser Sichtweise zufolge von seiner Kultur (die als statisches Gebilde verstanden wird) und seiner Religion determiniert, soziale Faktoren bleiben unberücksichtigt.

### Funktionen antimuslimischer Diskurse

Einen vergleichbaren Reflex, gewalttätiges Verhalten getaufter Männer mit dem Christentum zu erklären, findet man in der SPIEGEL-Reportage nicht, obwohl eine Studie zitiert wird, wonach auch 25 % der mehrheitsdeutschen Frauen schon einmal Gewalt durch den Partner erlebt haben. Bezeichnenderweise wird zwischen diesen Gewalterfahrungen und den Gewalterfahrungen muslimischer Frauen in dem Artikel keinerlei Zusammenhang hergestellt. Gewalt gegen die „eigenen Frauen“ kann durch die Kontrastfigur der unterdrückten Muslimin also dethematisiert werden. Ein ausschließlicher Fokus auf die islamische Religion als monokausale Erklärung für Frauenunterdrückung erfüllt mehrere Funktionen: Wenn patriarchale Gewalt und Sexismus in erster Linie bei den Anderen verortet und nicht in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext gestellt werden (schließlich beherbergen Frauenhäuser auch mehrheitsdeutsche Frauen), kann das Phänomen bequem ausgelagert werden, zugleich wird die Vorstellung eines unüberbrückbaren Gegensatzes zwischen „westlicher“ und „islamischer“ Kultur zementiert.

Dass der Verweis auf einen vermeintlich genuin muslimischen Sexismus mit eigenen sexistischen Einstellungen einhergehen kann, lässt sich empirisch nachweisen: Bei einer aktuellen repräsentativen Studie in acht EU-Mitgliedsstaaten stimmten in Deutschland 76,1 % der Befragten der These zu „Die muslimischen Ansichten über Frauen widersprechen unseren Werten“. Aus demselben Sample der Befragten waren 52,7 % gleichzeitig der Meinung „Frauen sollten ihre Rolle als Ehefrau und Mutter ernster nehmen“ – und artikulierten damit selbst ein konservatives Geschlechterverständnis<sup>4</sup>. Aus psychoanalytischer Sicht lässt sich das Fremdbild als Kehrseite des Selbstbildes begreifen. Durch Projektion auf den Anderen können negative Elemente des Eigenen externalisiert werden. Die Funktion solcher Fremd- und Selbstbilder liegt auf der Hand: Die Fremddämonisierung wird meist begleitet von einer Selbstidealisierung – rechtlos erscheinen nur noch die „Töchter Allahs“, die westlichen Europäerinnen stünden hingegen am Ende eines verwirklichten Emanzipationsprozesses.

Im Umgang mit muslimischen Frauen in Deutschland bietet dieses Narrativ in zweifacher Hinsicht

<sup>4</sup>Zick, Andreas/Küpper, Beate/Hövermann, Andreas: Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung, Berlin 2011, S. 70-72.





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



eine Entlastung: Das Projekt der Geschlechtergleichheit scheint innerhalb der Mehrheitsbevölkerung nahezu realisiert – die Rolle mehrheitsdeutscher Männer und Frauen besteht nun darin, muslimische Frauen „mit Migrationshintergrund“ vor ihren Männern zu schützen. Andererseits können durch einen solchen Fokus die Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen *jenseits* der eigenen Community unsichtbar gemacht werden.

### Wessen Stimmen werden gehört und wessen nicht?

Bei der Analyse des medialen Diskurses über „die muslimische Frau“ fällt ins Auge, dass sie in erster Linie als Opfer muslimischer Männer thematisierbar scheint und sich vorrangig nur in diesem Kontext Gehör zu verschaffen vermag, nicht aber als Opfer einer Diskriminierung durch die Mehrheitsgesellschaft. Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang beispielsweise die SPIEGEL-Berichterstattung über den Fall der Lehrerin Fereshta Ludin, die vor dem Bundesverfassungsgericht gegen das von ihrem Arbeitgeber ausgesprochene Kopftuchverbot geklagt hatte. Während das Aufbegehren muslimischer Frauen für ihr Recht auf Selbstbestimmung im Falle der von ihren Familien unterdrückten „Töchter Allahs“ vom SPIEGEL als emanzipativer Akt gedeutet wird, wird Ludins Rechtsstreit dagegen als Ausdruck von Fundamentalismus und Integrationsverweigerung gewertet. Ludin fordere „Toleranz für die Intoleranz“ (S. 84), sie „wollte und will besser behandelt werden als ihre Mitbürger“ (S. 83), ihre Klage vor dem Bundesverfassungsgericht sei also eine Anmaßung und Provokation, so das Urteil der acht SPIEGEL-AutorInnen der Titelstory „Das Prinzip Kopftuch – Muslime in Deutschland“ vom 29. September 2003.

Diese konträren Reaktionsmuster auf Zwänge, denen muslimische Frauen ausgesetzt sind – hier Entrüstung und Solidarität, da Verurteilung der Frau – deuten darauf hin, dass es bei dem Topos der unterdrückten Muslimin weniger um die Emanzipation muslimischer Frauen als eher um eine Selbstvergewisserung geht. Denn die Schicksale der von Zwangsheirat und anderer Gewaltformen betroffenen Frauen beglaubigen ein dominierendes Islambild, das durch die Zuschreibung von Rückständigkeit und Unzivilisiertheit gekennzeichnet ist, während die aus freien Stücken Kopftuch tragende Frau die Deutungshoheit der Mehrheitsgesellschaft infrage stellt. Durch sie wird das Kopftuch zu einem uneindeutigen Symbol.<sup>6</sup> Die Stimmen von muslimischen Frauen, die auf eine eigene Interpretationen ihres Kopftuchs pochen, werden allerdings kaum gehört. Die Frage „Wer darf sprechen und sich selbst repräsentieren und wer nicht?“ eröffnet eine wichtige Analyseebene in Hinblick auf Macht- und Dominanzverhältnisse und damit auch auf rassistische Strukturen.<sup>7</sup> Auffällig ist, dass Fereshta Ludin, anders als die in der SPIEGEL-Ausgabe zu „Allahs rechtlosen Töchtern“ porträtierten Frauen, nicht selbst zu Wort kommt.

Bei der Frage nach der Möglichkeit einer Selbstrepräsentation kommt eine Aufteilung muslimischer Frauen zum Tragen in diejenigen, die sich durch Verinnerlichung von als „westlich“

<sup>5</sup> Cziesche, Dominik u.a.: „Das Kreuz mit dem Koran“, in: DER SPIEGEL Nr. 40 (2003), S. 82-97.

<sup>6</sup> Interviews, die Aufschluss geben über die vielfältigen Motive von Frauen, die in Deutschland ein Kopftuch tragen, finden sich unter anderem in den Studien von Karakasoglu, Yasemin: Muslimische Religiosität und Erziehungsvorstellungen. Eine empirische Untersuchung zu Orientierungen bei türkischen Lehramts- und Pädagogik-Studentinnen in Deutschland, Frankfurt am Main 2000 und Amir-Moazami, Schirin: Politisierte Religion. Der Kopftuchstreit in Deutschland und Frankreich, Bielefeld 2007.

<sup>7</sup> Vgl. do Mar Castro Varela, Maria/ Dhawan, Nikita: Migration und die Politik der Repräsentation, in: Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft, hrsg. v. Anne Broden und Paul Mecheril, Düsseldorf 2007, S. 29-46.





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



gekennzeichneten Werten zu einem autonomen Subjekt entwickelt hätten – dessen Äußerungen folglich als authentisch gelten können und dem man Gehör schenkt – und solchen, die die „islamisch-patriarchale“ Repression internalisiert hätten. Ihre Stimmen werden von Teilen der Mehrheitsgesellschaft als unmündiges und damit unauthentisches Sprechen zurückgewiesen. So zum Beispiel von der Frauenrechtlerin Alice Schwarzer, die sich im SPIEGEL wiederholt zum Thema Islam und Geschlecht äußert. Auch den Fall Fereshta Ludin hat Schwarzer ausführlich kommentiert. In einem Artikel mit dem Titel „Die Machtprobe“<sup>8</sup> bezweifelt Schwarzer, dass Ludin „wirklich religiöse Motive hat“ (S. 88).

Zwar geht Schwarzer nicht so weit, muslimischen Frauen in toto das Recht abzusprechen, sich selbst zu artikulieren, doch will sie die Möglichkeit zur Selbstrepräsentation auf jene Frauen beschränkt wissen, die ihrem Verständnis einer emanzipierten Muslimin entsprechen. So fragt sie in dem Artikel rhetorisch, warum das Bundesverfassungsgericht zur Klärung der Kopftuchfrage nicht „einen Bericht bei Irene Khan, der Generalsekretärin von Amnesty International, an [fordert], die Muslimin ist – und unverschleiert. Warum fragt niemand nach Studien bei Wassila Tamzali, der langjährigen Unesco-Vorsitzenden für Frauen, Muslimin – und unverschleiert.“ (ebenda) Alice Schwarzer erhebt also nicht den Anspruch, im Namen der Musliminnen zu sprechen, aber die Definitionsmacht darüber, wer von ihnen sprechen darf und wer nicht, will sie sich nicht nehmen lassen. Dieser paternalistische Habitus vieler weißer Feministinnen ist von postkolonialen Theoretikerinnen wie Gayatri Chakravorty Spivak und Chandra Talpade Mohanty seit den achtziger Jahren beständig problematisiert worden.<sup>9</sup> Ihre Kritik zielt auf ein Feminismus-Verständnis, das den Sexismus als machtvollstes Unterdrückungsverhältnis begreift und Rassismus ausblendet.

### Der Topos der „gefährlichen Muslimin“

Alice Schwarzer verweigert Frauen wie Fereshta Ludin aber nicht nur das Recht auf Selbstrepräsentation, sondern beschuldigt sie auch der Komplizenschaft mit fundamentalistischen muslimischen Männern. „Denn“, so Schwarzer, „die angeblich so ‚naive‘ Ludin befindet sich bei näherem Hinsehen in durchaus politischen Zusammenhängen“ (ebenda). Diese Wortwahl ist insofern aufschlussreich, als sie offenbart, dass muslimischen Frauen aus Schwarzers Sicht nur ein begrenztes Repertoire an Rollen zugestanden wird. Zugespielt formuliert: Entweder sie sehen ein, dass sie von ihren Männern und „dem Islam“ unterdrückt werden und begehren Rettung durch die Mehrheitsgesellschaft oder sie sind zu „naiv“, um sich ihrer Unterdrückung gewahr zu werden und bleiben passiv. Schlagen sie beide Rollen aus und treten, wie Ludin, für das Recht auf das Tragen eines Kopftuchs ein, setzen sie sich Schwarzers Vorwurf aus, sie seien Kollaborateurinnen der Islamisten, die an einer Unterwanderung der deutschen Gesellschaft arbeiteten: „Beobachter der Islamisten-Szene wissen, dass in den nicht-islamischen Staaten mit hohem Muslim-Anteil auf die soziale jetzt die juristische Offensive folgt. [...] Sie haben versucht, kritische Bücher zu verbieten (wie Udo Ulfkottes ‚Der Krieg in unseren Städten‘) – und nun versuchen sie, auch noch das ‚Recht‘ auf Kopftuchlehrerinnen zu verankern. Wird da schleichend die Scharia in Deutschland eingeführt [...]?“ (S. 90). Auch in einem Interview im Titelschwerpunkt zu „Allahs rechtlosen Töchtern“<sup>10</sup> äußert sich Schwarzer ähnlich: „In konzentrierten Aktionen wird

<sup>8</sup> Schwarzer, Alice: „Die Machtprobe“, in: DER SPIEGEL Nr. 26 (2003), S. 88-90.

<sup>9</sup> Vgl. exemplarisch Mohanty, Chandra: Under Western Eyes. Feminist Scholarship and Colonial Discourses, in: Feminist Review 30 (1988), S. 61-88.

<sup>10</sup> „Augen fest verschlossen“. Interview mit Alice Schwarzer, in: DER SPIEGEL Nr. 47 (2004), S. 70-71.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



seit einigen Jahren versucht, die Scharia in das deutsche Recht zu infiltrieren. Die Flagge dieses Kreuzzugs ist das Kopftuch“, so ihre Überzeugung (S. 70). Mit solchen Thesen trägt Alice Schwarzer zu einem gesellschaftlichen Klima bei, in dem Kopftuchträgerinnen per se dem Fundamentalismusverdacht ausgesetzt sind. Das Angstscenario einer „schleichenden Islamisierung“, demzufolge MuslimInnen sich verabredet hätten, westliche Gesellschaften von innen heraus zu zersetzen, ist zudem ein Kernbestand islamfeindlicher Diskurse.

Der Verhüllungstopos, der bei der medialen Inszenierung der muslimischen Frau dominiert, lässt sich auch als Metapher für ein verschwörerisches Agieren im Geheimen und Verborgenen lesen. Neben dem Stereotyp der „unterdrückten Muslimin“ existiert parallel auch die Figur der „gefährlichen Muslimin“ – und das nicht erst seit den Terroranschlägen vom 11. September 2001. Die diskursive Verknüpfung von Schleier und Fundamentalismus findet sich zum Beispiel auch auf dem Cover der SPIEGEL-Special-Ausgabe vom Januar 1998 mit dem Titel „Weltmacht hinterm Schleier – Rätsel Islam“.

Anknüpfend an orientalistische Haremsphantasien des 19. Jahrhunderts wird hier einerseits das Bild der geheimnisvollen und erotischen Orientalin aufgerufen. Zugleich wird das Zusammenspiel von „Frau“, „Islam“ und „Bedrohung“ durch das halbe Gesicht einer verschleierte Frau, deren Augenbraue zu einem Krummsäbel geformt ist, versinnbildlicht. Auch das Plakat der Anti-Minarett-Initiative der Schweizerischen Volkspartei von 2009 bedient sich dieser vergeschlechtlichten Symbolik der sich ausbreitenden „islamischen Gefahr“. Phallushafte Minarette schießen raketenförmig aus dem Inneren der Schweizer Flagge empor, die linke Bildhälfte nimmt eine bis auf die Augen-partie tiefverschleierte und wie die Minarette ganz in schwarz gezeichnete Frau ein.



Abb. 3: SPIEGEL-Special Nr. 1 vom Januar 1998

In islamfeindlichen Diskursen stellt die Gebärfähigkeit der Muslimin eine „Waffe“ dar. Mit dem Fokus auf ihre Fortpflanzungsfähigkeit wird die Figur der „gefährlichen Muslimin“ in die Tradition biologistisch-rassistischer Argumentationsweisen eingebettet. Ein demografisches Bedrohungsszenario gehört auch in etablierteren Diskursen zum festen Bestandteil antimuslimischer Rhetorik, wie das Beispiel des ehemaligen Berliner Finanzsenators Thilo Sarrazin zeigt. Den Vorwurf des Eroberungswillens via Geburtenrate hatte Sarrazin gegenüber den hiesigen MigrantInnen aus der Türkei bereits 2009 in einem Interview mit der Zeitschrift Lettre International erhoben. Und auch in seinem Bestseller „Deutschland schafft sich ab“ finden sich entsprechende Passagen: „Demografisch stellt die enorme Fruchtbarkeit der muslimischen Migranten auf lange Sicht eine Bedrohung für das kulturelle und zivilisatorische Gleichgewicht im alternden Europa dar“.<sup>11</sup>

In dem Bild der permanent Gebärenden fließen das Stereotyp der unterdrückten und gefährlichen Muslimin zusammen: Weil sie so unemanzipiert ist, bekommt sie so viele Kinder, weil sie so viel Nachwuchs produziert, vermehren sich MuslimInnen als unerwünschter Bevölkerungsteil so

<sup>11</sup> Sarrazin, Thilo: Deutschland schafft sich ab. Wie wir unser Land aufs Spiel setzen, München 2010, S. 267.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Abb. 4: Plakat der Anti-Minarett-Initiative der Schweizerischen Volkspartei 2009

überproportional – so die Argumentationskette.

Die Kategorie Geschlecht spielt in antimuslimischen Diskursen eine zentrale Rolle. Stereotypisierungen „der muslimischen Frau“ können dabei zwischen paternalistischer Viktimisierung und Dämonisierung schwanken. Einen weiteren Typus, der hier nicht beleuchtet wurde, bildet die „positive Ausnahme-Muslimin“, die – indem sie als Abweichung von der Norm präsentiert wird – das Gesamtbild nicht zu irritieren vermag.

Zu den hier skizzierten Topoi existieren auch Gegendiskurse, obgleich diese weitgehend marginalisiert sind. Den hegemonialen Diskurs aufzubrechen und vielstimmiger zu machen, ist allein deshalb notwendig, da Bilder und Stereotype, die im medialen und politischen Diskurs produziert werden und als soziales Wissen kursieren, einen stigmatisierenden Effekt haben können und sich auf das Handeln von Menschen auswirken können. Dies zeigen

u.a. die Studien zur Diskriminierung muslimischer Frauen auf dem Arbeitsmarkt (siehe den Beitrag von Mario Peucker in diesem Heft).

### Abbildungsverzeichnis:

Abb. 1: DER SPIEGEL Nr. 47 vom 15.11.2004

Abb. 2: Stern Nr. 28 vom 08.07.2010

Abb. 3: SPIEGEL-Special Nr. 1 vom Januar 1998

Abb. 4: Plakat der Anti-Minarett-Initiative der Schweizerischen Volkspartei 2009



# Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



**Mario Peucker**

National Centre of Excellence for Islamic Studies (NCEIS) an der Universität Melbourne

## **Diskriminierung und Ausgrenzung von Musliminnen am deutschen Arbeitsmarkt**

Vielen Dank für die Einladung, ich bin froh, dass ich 30 Minuten Zeit bekommen habe, um hier einen Vortrag zu halten, und werde jetzt kurz zu dem Thema „Diskriminierung und Ausgrenzung von Musliminnen am deutschen Arbeitsmarkt“ referieren. Ich beziehe mich dabei hauptsächlich auf meine Studie „Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen“<sup>1</sup>, deren Kernergebnisse ich mit Blick auf muslimische Frauen präsentieren werde .

Zur Struktur des Vortrags. Zunächst folgen einige Vorbemerkungen zu der Komplexität und dem lückenhaften Forschungsstand zu diesem Thema, dann ein kurzer Blick auf die Arbeitsmarktstatistik, die die benachteiligte Arbeitsmarktpositionierung muslimischer Menschen zeigt. Daran anschließend der Hauptteil mit dem Thema Diskriminierung als Barriere beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Zunächst auf der Ebene der interpersonellen Diskriminierung, allgemein als direkte Diskriminierung bezeichnet, in einem zweiten Schritt auf der Ebene der strukturellen Ausgrenzungsmechanismen, die in der deutschen Debatte noch sehr unterbelichtet diskutiert werden. Abschließend werde ich mit einem Exkurs zum Verhältnis zwischen öffentlichem Islambild und Diskriminierungsneigung.

Als wir den Auftrag für die Studie zur Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben erhielten, standen wir vor der Frage: Wie eng fasst man dieses Thema? Kann man nur die Formen der Diskriminierung aufgrund des Muslim-Seins in einer ganz engen Definition, also aufgrund der islamischen Religion betrachten?

Ich hätte das sehr gern getan, dies würde der Lebenswirklichkeit von Muslimen und Musliminnen jedoch überhaupt nicht gerecht. Die Diskriminierungsphänomene religiöse Diskriminierung, ethnische Diskriminierung, Geschlechterdiskriminierung kann man nicht analytisch trennen, quasi wie Hürden, die hintereinander stehen. Vielmehr entstehen aus ihrem Zusammenspiel andere Hürden, die höher werden, und nicht mehrere, die hintereinander zu überwinden wären. Es entstehen neue Ausgrenzungsmechanismen, die man außer Acht ließe, wenn man sich nur die Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit anschauen würde.

Es wird Sie sicher nicht überraschen: der Forschungsstand auf diesem Gebiet ist sehr lückenhaft. Das hat zum einen mit der Schwierigkeit zu tun, dieses komplexe Zusammenwirken der Diskriminierungsmerkmale angemessen zu untersuchen. Andererseits ist die Diskriminierungsforschung in Deutschland insgesamt nicht besonders weit fortgeschritten; sie geht erst jetzt allmählich los. Ein sehr spezifisches Problem des deutschen Forschungsstands ist, dass er sich sehr auf türkischstämmige Migrantinnen und Migrantinnen konzentriert. Sie werden zu Platzhaltern für die Muslime, was die Vielfalt in den muslimischen Communities überhaupt nicht widerspiegelt, und man neigt dazu, spezifische Durchschnittsprobleme, mit denen türkischstämmige Personen zu tun haben, als muslimische Probleme zu betrachten. Das ist oft nicht passend, manchmal sogar irreführend.

<sup>1</sup>Peucker, Mario: Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben - Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. Erkenntnisse der sozialwissenschaftlichen Forschung und Handlungsempfehlungen. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), Berlin 2010





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Betrachtet man die Arbeitsmarktstatistiken oder durchblättert den Mikrozensus<sup>2</sup>, erkennt man schnell, dass Personen bestimmter nationaler Herkunft auf dem Arbeitsmarkt überdurchschnittlich benachteiligt sind. Muslimische Personen oder besser Personen mit Migrationshintergrund aus islamisch geprägten Ländern sind davon teilweise besonders stark betroffen. In diesen Gruppen wiederum sind speziell die Frauen von bestimmten benachteiligten Positionierungen am Arbeitsplatz überdurchschnittlich berührt. Vor allem für Frauen türkischer Herkunft und aus dem Nahen/Mittleren Osten lässt sich eine unterdurchschnittliche Beteiligung am Arbeitsmarkt konstatieren. Bei ihnen ist eine erhöhte Arbeitslosenquote und eine deutlich niedrigere Erwerbstätigenquote im Vergleich zu anderen Migrantengruppen oder Deutschen festzustellen<sup>3</sup>.

Sehr oft liegen auch Indizien dafür vor, dass tendenziell muslimische Migrantinnen eine besonders benachteiligte Position am Arbeitsmarkt einnehmen. Eine benachteiligte Arbeitsmarktsituation von muslimischen Migrantinnen und Migranten aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit kann aus diesen statistischen Daten jedoch nicht hergeleitet werden, denn es gibt sehr vielfältige Ursachen für diese Arbeitsmarktbenachteiligung. Ob, und falls ja, welchen kausalen Einfluss Diskriminierung dabei hat, kann mithilfe dieser Statistiken auch nicht beurteilt werden.

Mit Sicherheit spielen soziodemographische und migrationshistorische Gründe eine Rolle, die Spätfolgen der ethnischen Unterschichtung wirken auf Soziallinien fort. Das hat auch etwas mit dem deutschen Schulsystem zu tun, das einen sozialen Aufstieg nicht unbedingt unterstützt; er kann gelingen, aber er ist sehr schwierig.

Wozu es in Deutschland relativ wenig Forschung gibt, hier existieren aber in anderen Ländern empirische Belege. Dies betrifft geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Erwerbsneigung, die u. a. mit einem traditionelleren Rollenbild zu tun haben. Dies ist zwar ein heikles Thema, weil es bei einer Diskussion darüber sehr schnell zu Verallgemeinerungen kommt, wie „Die wollen alle gar nicht arbeiten, die haben ja ihr traditionelles Rollenbild“. Dennoch sind diese Erwerbsneigungen ein Faktor, der als mögliche Erklärung für die unterschiedlichen Arbeitsmarktpositionierungen berücksichtigt werden sollte.

Intensiv erforscht wurden die Einflüsse von Ausbildungsabschlüssen, Qualifikationsniveau und Sprachkenntnissen. Sehr viele Studien belegen, dass das Niveau des Abschlusses einen großen Einfluss auf die Arbeitsmarktpositionierung hat. Es zeigt sich aber auch, dass das so genannte Humankapital nicht alles erklärt, sondern andere Faktoren, die damit nichts zu tun haben, bei bestimmten Migrantengruppen offensichtlich ebenso Einfluss auf die Arbeitsmarktpositionierung nehmen. Dies ist als Indiz für das systematische Wirken von Diskriminierung zu interpretieren<sup>4</sup>.

Damit kommen wir zu meinem Hauptpunkt, direkte Diskriminierung und strukturelle Benachteiligung als weitere Faktoren bei der Erklärung der Benachteiligung am Arbeitsmarkt aufgrund einer vielfältigen Kombination von unterschiedlichen Merkmalen, von denen muslimische Frauen betroffen sind.

<sup>2</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [BMFSFJ] (2009): Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration. Berlin: BMFSFJ.

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt [DESTATIS] (2010): Migration in Deutschland 2008. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden: DESTATIS, S. 252–253, 276–277.

<sup>4</sup> Vgl. Kalter, F. (2008): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in: M. Abraham & Th. Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarkt soziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 303–332 (2. Auflage)





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Auch wenn der Forschungsstand nicht ideal ist, wir wissen auf jeden Fall soviel, um sagen zu können: Diskriminierung ist kein Einzelfall, der nur hin und wieder vorkommt. Es gibt überzeugende und auch empirisch belastbare Beweise aus der Diskriminierungsforschung, die nachweisen, dass die interpersonelle Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ein trauriges Faktum ist. Sie kennen sicher die Testingstudien, bei denen sich Bewerber mit fiktiven Lebensläufe auf real ausgeschriebene Stellen bewerben. Im Prinzip unterscheiden sich die beiden Lebensläufe nur darin, dass der eine Bewerber dem Namen nach als Deutscher und der andere als Migrant bzw. Ausländer wahrgenommen wird, und man schaut, wie die Reaktion der Personalchefs darauf ist. Berechnungen von Kaas und Manger ergaben, dass Bewerber mit deutsch klingendem Namen eine durchschnittlich 14 Prozent höhere Chance haben, von einem Arbeitgeber zurückgerufen zu werden. In kleineren Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten war die Chance auf Rückruf für den einheimischen deutschen Bewerber sogar 24 Prozent höher als für den türkischen Tester<sup>5</sup>. Das deckt sich mit den Studien von Goldberg und Mourinho Mitte der 90er Jahre, die eine Diskriminierungsrate von fast 20 Prozent bei Bewerbern mit türkisch klingendem Namen ermittelten. Besonders hoch lag die Diskriminierungsrate im Dienstleistungsbereich, wenn der Kundenkontakt als Teil der Arbeitstätigkeit betrachtet wurde<sup>6</sup>.

Leider sind diese systematischen Studien in Deutschland bisher nur durchgeführt worden, indem man Männer mit deutschem und türkischem Namen verglichen hat. Im Hinblick auf die Situation von Frauen hat zumindest die deutsche Wissenschaft nichts zu sagen. Es gab zwar 2005 eine explorative Studie<sup>7</sup>, die mit sehr kleinen Fallzahlen gearbeitet hat. Sie ist zu dem Ergebnis gekommen, dass eine Frau mit türkischen Namen schlechtere Chancen hat als der Mann mit türkischem Namen und die Frau mit deutschem Namen. Dies kann allerdings nicht generalisiert werden, es ist ein erster Hinweis, dem weiter nachgegangen werden muss.

Eine aktuelle Studie aus Frankreich hat diesbezüglich sehr überzeugende Beweise vorgelegt<sup>8</sup>, indem sie die Bewerbungschancen einer Frau mit französischem Namen ohne religiöse Konnotation – Aurélie Ménard – mit denen einer Frau mit senegalesischem Nachnamen verglichen wurden. In dem einen Setting hatte die Mitbewerberin einen muslimischen Vornamen und hieß Khadija Diouf; in dem anderen hatte sie ein christlichen und hieß Marie Diouf. Bei den Testings Aurélie/Marie erhielt Frau Menard 27 Prozent positive Antworten, Frau Marie Diouf 21 Prozent. Bei dem Vergleich Aurélie/Khadija bekam Frau Menard 25 Prozent positive Antworten, Frau Khadija Diouf aber nur 8 Prozent. Das heißt auf 100 positive Antworten für Marie Diouf kämen nur 38 für Khadija Diouf. Damit wurde sehr überzeugend nachgewiesen, dass muslimische Frauen stärker benachteiligt sind als christliche, denn beide hatten den gleichen ethnischen Hintergrund. Es würde mich sehr reizen, so ein Testing in Deutschland durchführen zu lassen.

<sup>5</sup>Vgl. Kaas, L. & Manger, Ch. (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 4741. Bonn: IZA

<sup>6</sup>Vgl. Goldberg, A.; Mourinho, D. & Kulke, U. (1996): Arbeitsmarkt-Diskriminierung von ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland. International Migration Papers Nr. 7. Gent: ILO; verfügbar unter: [www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp07d.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp07d.pdf) sowie Goldberg, A. & Mourinho, D. (2000): The Occurrence of Discrimination in Germany, in: R. Zegers de Beijl (Hrsg.): Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries. Genf: ILO, S. 53–63

<sup>7</sup>Vgl. Akman, S.; Gülpinar, M.; Huesmann, M.; Krell, G. (2005): Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften, in: Personalführung, Nr. 10/2005, S. 72–75; verfügbar unter: <http://www.migration-boell.de/downloads/diversity/Migrationshintergrund.pdf>

<sup>8</sup>Adida, Claire L.; Laitin, David D.; Valfort, Marie-Anne (2010): Identifying barriers to Muslim integration in France; verfügbar unter: [http://www.eurekalert.org/jrnls/pnas\\_pdfs/pnas.201015550.pdf](http://www.eurekalert.org/jrnls/pnas_pdfs/pnas.201015550.pdf)



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Was solche Studien nicht zeigen, ist, warum Personalchefs diskriminierend handeln. Was sind die Argumentationslinien, die Motive, die dahinter stecken? Dies versucht man mit qualitativen Interviews herauszufinden. Man kann tatsächlich Personalchefs – oder so genannte Gatekeeper – fragen und die geben überraschend offen zu, dass sie ungleich behandeln, und erklären sogar warum. Für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen sind diese Ergebnisse ganz entscheidend, auch wenn sie nicht als repräsentativ bezeichnet werden können. Aber wer nicht wahrhaben will, dass Diskriminierung ein systematisches Problem ist, wird sich bei derartigen gewonnenen Ergebnissen immer auf die Position zurückziehen, dass dies Einzelfälle sind und deswegen keine Rückschlüsse auf die gesamte Arbeitgeberschaft gezogen werden können.

Was sich bei diesen Studien und der Analyse von Gerichtsurteilen herausfinden lässt, ist, dass muslimische Frauen aufgrund ethnizierender Zuschreibungsprozesse benachteiligt werden, die teils direkt, teils indirekt mit antimuslimisch geprägten Argumentationsmustern verknüpft sind. Quasi alle Studien zeigen, dass Frauen mit Kopftuch kaum in den Arbeitsmarkt hineinkommen, insbesondere bei prestigereicheren Jobs. Das ist ein eindeutiger Befund.

Bei der Begründung, warum Arbeitgeber Muslime ablehnen, gibt es verschiedene Argumentationslinien<sup>9</sup>. Die einen erklären dies ganz offen mit ihren persönlichen rassistischen, ethnozentrisch-nationalistischen oder antimuslimischen Ressentiments. Einige Arbeitgeber sehen es als eine nationale Pflicht, deutsche Bewerber zu bevorzugen, oder bezeichnen das Kopftuch als Ausdruck einer islamistischen Haltung, was in einem Büro nicht akzeptiert werden könne (Arbeitsgericht Gießen, Az.5 Ca 226/09).

Ebenso finden sich Hinweise auf statistische Diskriminierung: die Benachteiligung auf der Grundlage von negativen Kollektivannahmen über die Gruppe der Musliminnen und Muslimen und die Gruppe der türkischstämmigen Migranten und Migrantinnen. Das klassische Argumentationsmuster ist, dass in den Medien berichtet wird und in Statistiken nachzulesen ist, Muslime oder türkischstämmige Personen seien schlechter ausgebildet, sie hätten ein schlechteres Qualifikationsniveau. Das kann statistisch gesehen sogar stimmen, nur über einen einzelnen Bewerber oder eine Bewerberin kann ich natürlich aufgrund dieser Statistik überhaupt nichts aussagen. Trotzdem werden dann aus den 200 Bewerbern die muslimisch oder türkisch klingenden Namen automatisch aussortiert und man spart sich die Arbeit, sie sich anzuschauen. Das mag effizient erscheinen, möglicherweise sortiert ein Arbeitgeber die am besten geeignete Bewerberin durch dieses Vorgehen jedoch aus. Diese Unterstellung einer unterdurchschnittlichen Qualifikation und Leistungsfähigkeit ist oft der zentrale Punkt.

Ferner unterstellten manche Arbeitgeber türkischstämmigen Muslimen, sie hätten kein Interesse an Weiterbildung, keinen Bezug zur Bildung und sie hätten womöglich Probleme bei der Eingliederung in den Betrieb. Das ist genau die Diskussion, wie wir sie in der Öffentlichkeit hören: Muslime hätten eine geringe Bildungsaspiration, wären weniger bildungsorientiert, integrationsunfähig oder -unwillig. Und die Arbeitgeber handeln nach dem Motto: Was man in der Gesellschaft sieht, gilt auch bei mir im Betrieb. Es werden Probleme im Betrieb antizipiert, die eine Nichteinstellung legitimieren. Dies bedeutet in einer Gender-Dimension: Muslimischen Frauen wird in Interviews oft unterstellt, dass sie stärker familienorientiert sind, da sie ein traditionelleres Rollenbild haben, deshalb wollen sie mehr Kinder haben. Das heißt für den Betrieb, sie fallen häufiger aus. Diese Vorstellung ist bei manchen Personalchefs offensichtlich handlungsleitend.

<sup>9</sup>Vgl. Gestring, N., Janßen, A. & Polat, A. (2006): Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 155 ff



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Eine dritte Linie der Argumentation basiert auf antizipierten negativen wirtschaftlichen Folgen. Von Gatekeepern ist sehr oft zu hören: „Wenn ich einen Muslim einstelle, bekomme ich Probleme mit meiner Kundschaft, sie bleibt möglicherweise sogar aus“. Klassisches Beispiel: Das Kopftuch wirkt befremdlich auf meine Kunden, deshalb stelle ich grundsätzlich niemanden mit Kopftuch ein, denn das schadet meinen wirtschaftlichen Interessen. Selbst das Bundesarbeitsgericht ist mit seinem Urteil von 2002<sup>9</sup> dieser Argumentationslinie indirekt gefolgt. Zwar erklärte es die Kündigung durch den Arbeitgeber für rechtsunwirksam, allerdings u. a. deshalb, weil dieser die ökonomischen Einbußen nicht nachweisen konnte. Ferner meinte das Gericht, dass auch nicht von einer wirtschaftlich wertlosen Arbeitsleistung der Betroffenen oder sogar schädigenden Tätigkeit gesprochen werden kann.

Es bleibt jetzt die Frage: Wenn man das hätte nachweisen können, wäre es dann in Ordnung gewesen oder nicht? Es bleibt natürlich immer eine Diskriminierung, auch in diesem Fall. Die Frau hat zwar ihren Job behalten, sie durfte aber nicht mehr in der Kosmetikabteilung arbeiten.

Was die meisten dieser Studien zeigten: Bei fast keinem der Arbeitgeber beruhten die angeführten Befürchtungen bezüglich der Kunden oder erwarteter Konflikte auf tatsächlichen persönlichen Erlebnissen. Oft wurde aus dem Bauch heraus entschieden ohne irgendwelche wirklichen Erfahrungen.

Nun noch drei Anmerkungen zum Verhältnis von öffentlichem Islambild und Diskriminierungsvorfällen. Erstens: Aus den negativen Meinungsumfragen zum Islam und dem öffentlichen Bild von Muslimen, kann man noch keine Rückschlüsse ziehen, wie die tatsächliche Diskriminierung von Muslimen steigt. Das eine sind Einstellungen und Meinungen oder Stereotype und Vorurteile, das andere sind Handlungen; beides steht nur indirekt in Verbindung. Man kann zwar davon ausgehen, dass sich das öffentliche Islambild und Diskriminierungsneigung wechselseitig verstärken, und man wird sagen können, wenn jemand antimuslimische Ressentiments hat, wird er zumindest eine höhere Neigung zur Benachteiligung haben. Das heißt aber nicht, dass jeder mit diesen Ressentiments auch benachteiligen wird. Wenn ein muslimischer Kunde beabsichtigt in einem Geschäft viel Geld auszugeben, wird er trotz der Neigung des Geschäftsinhabers zur Benachteiligung sicherlich bedient werden.

Zweitens: Die negativen Bilder, die in öffentlichen und politischen Diskursen dahin geistern – weniger gebildet, stärker familienorientiert – können unter Umständen handlungsleitend werden, wenn ich eine Person deshalb nicht einstelle. Insofern wirkt das öffentliche Bild dann auch in die faktische Diskriminierung hinein.

Drittens: Wenn ich daran glaube, dass der Großteil der Bevölkerung ein Problem mit dem Kopftuch hat und nicht von einer Kopftuch tragenden Frau bedient werden möchte, dann tendiere ich wahrscheinlich als Arbeitgeber eher dazu, auch unabhängig von persönlichen Neigungen, eine Kopftuch tragende Frau nicht einzustellen. Daher kann sich dieses öffentliche negative Bild schon auf das Verhalten der Arbeitgeber auswirken.

Was mir abschließend besonders wichtig erscheint, ist nochmals den Blick auf die strukturelle Diskriminierung von Musliminnen zu richten. Ich glaube, es ist in der deutschen Politik fast völlig unbekannt, dass es eine andere, die strukturelle Haltung gibt, benachteiligend zu handeln. Wenn

<sup>10</sup>Vgl. BAG, Urteil vom 10. 10. 2002 - 2 AZR 472/01



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



man über Diskriminierung spricht, spricht man fast immer über die Benachteiligung in der Situation, in der ein Arbeitgeber und eine Bewerberin aufeinander treffen und der Arbeitgeber dabei die muslimische Bewerberin diskriminierend behandelt. Dass aber Diskriminierung viel mehr bedeutet als nur dieses Interpersonelle, das wird oft außer Acht gelassen. Es ist aber entscheidend zu erkennen, dass es nicht nur darum geht, Diskriminierung als Form der benachteiligenden Behandlung zu betrachten, sondern auch die benachteiligende Wirkung bestimmter Mechanismen und Regelungen auf bestimmte Migrantengruppen. Im § 3 Abs. 2 des AGG steht dazu: „Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, (...)“

Ein einfaches Beispiel ist hier die Körpergröße. Wenn ich sage, für mich können nur Leute arbeiten, die größer als 1,80 m sind, klingt dies nach einer neutralen Vorschrift. Damit grenze ich aber sowohl Frauen als auch bestimmte ethnische Gruppen überdurchschnittlich aus. Frauen sind im Durchschnitt kleiner als Männer, viele asiatische Ethnien sind im Durchschnitt kleiner als Europäer. Das wäre demnach eine sehr effektive Art bestimmte Personengruppen auszugrenzen, ohne sie explizit zu nennen. Gleiches gilt für die in Stellenausschreibungen geforderten ‚muttersprachlichen Deutschkenntnisse‘. Das ist in jedem Fall eine Diskriminierung. In bestimmten Bereichen sind sicherlich sehr gute sprachliche Deutschkenntnisse erforderlich, aber muttersprachliche Deutschkenntnisse kann jemand, der zugewandert ist, gar nicht haben, selbst wenn er perfekt Deutsch spricht. Auch wenn also die berufliche Anforderung ‚muttersprachliche Deutschkenntnisse‘ nett klingen mag, faktisch ist sie die Ausgrenzung einer bestimmten Gruppe.

Sehr häufig ist strukturelle Diskriminierung aber sehr viel komplexer und schwerer aufzudecken. Hierfür möchte ich auf zwei Bereiche eingehen; der eine ist die Besetzung neuer Stellen im Unternehmen durch informelle Netzwerke. Man schreibt eine Stelle nicht öffentlich aus, sondern fragt in den Kollegenkreisen, ob jemanden aus der Familie oder dem Bekanntenkreis auf die Stelle passen würde. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat herausgefunden, dass ein Drittel der Neueinstellungen über diese informellen Kanäle erfolgt. Nun kann man sagen, das kann ja jeder selbst so machen, wie er will. Was ist daran diskriminierend? Wenn man sich aber genauer anschaut, wer in diesen sozialen oder familiäre Netzwerken vertreten ist, um überhaupt von der neu zu besetzende Stelle erfahren zu können, wird deutlich, warum dieses Verfahren der Stellenvergabe diskriminierend ist.

Studien<sup>11</sup> bestätigen, dass gewisse Migrantengruppen in solchen sozialen Netzwerken unterdurchschnittlich oder gar nicht vertreten sind, besonders Migrantinnen bestimmter Herkunft sind deutlich unterrepräsentiert. Daraus lässt sich ableiten, dass diese Migrantengruppen oft überhaupt nicht erfahren, dass eine Stelle zu besetzen ist. Sie werden quasi bestraft dafür, nicht die entsprechenden „deutschen“ Freunde zu haben.

Als weiteren Bereich, in dem man auf indirekte Diskriminierung stößt, möchte ich kurz auf gesetzliche Regelungen eingehen. Auch sie können eine diskriminierende Wirkung haben. Das klassische Beispiel ist die Kirchenklausel im AGG, die Musliminnen besonders stark benachteiligt. Kirchen und ihnen zugeordnete Einrichtungen wie Caritas oder Diakonie, die in vielen Bereichen der Integrationsarbeit wichtige Akteure sind, dürfen bei ihrer Mitarbeiterauswahl auf ihren

<sup>11</sup>Vgl. Klinger, S. & Rebien, M. (2009): Soziale Netzwerke helfen bei der Personalsuche, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 24/2009 sowie Gestring, N., Janßen, A. & Polat, A. (2006): Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 158





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



christlichen Glauben bestehen. Dadurch werden Muslime ausgegrenzt. Betrachtet man nun die Berufsstruktur von Diakonie und Caritas, erkennt man viele Berufe im Pflegebereich oder sozialen Bereich, in denen schwerpunktmäßig Frauen tätig sind. Deshalb sind muslimische Frauen überdurchschnittlich stark von dieser ausgrenzenden Wirkung der Kirchenklausel betroffen. Und Diakonie und Caritas stellen zusammen um die 800.000 Arbeitsplätze. Das sind schon sehr substantielle Zahlen.

Letzter Hinweis: die landesweiten Kopftuch-Verbote. Manche Landesgesetzgeber sind der Meinung, dass es notwendig sei, hier statt der Einzelfallprüfung Gesetze zu erlassen. Dies grenzt muslimische Frauen mit Kopftuch jetzt direkt aus, weil es an der Berufszugehörigkeit festgemacht ist, und es grenzt sie insbesondere bei prestigereichen Positionen aus, gerade da, wo der Staat zeigen könnte, wir sind vielfältig. Ich bin mir nicht sicher, ob der Gesetzgeber sich darüber im Klaren war, dass er damit die Steilvorlage für private Arbeitgeber gibt. Obwohl sie von diesen rechtlichen Regelungen gar nicht betroffen sind, verstehen immer mehr private Arbeitgeber die „Kopftuch-Gesetze“ als Legitimation zur Ungleichbehandlung: wenn der Staat ungleich behandeln darf, warum soll ich das nicht auch dürfen. Hier wird die Vorbildfunktion des Staates sehr problematisch und mir fehlt die öffentliche Diskussion zur Wirkung dieser Gesetze.

Die Phänomene der Benachteiligung muslimischer Frauen sind sehr komplex und vielfach noch nicht ausreichend untersucht. Sehr viel erfolgte auf qualitativer Ebene, jedoch gibt es genug klare Hinweise und Beweise, dass muslimische Frauen besonders stark von Diskriminierung aufgrund verschiedener Merkmale oder Merkmalskombinationen betroffen sind. Der Diskriminierungsbegriff in der Debatte ist viel zu eng; es fehlt eindeutig der sensible Blick für die strukturelle Ausgrenzung, von der muslimische Migrantinnen und Migranten besonders stark betroffen sind. Die Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, solange strukturelle Diskriminierung nicht als Ursache oder als Problem anerkannt wird, ist das Problem der Arbeitsmarktdiskriminierung nie vollständig zu lösen. Viele verschiedene Mechanismen müssen ineinander greifen, um einzeln oder in Kombination miteinander, die unterschiedlichen Ursachen der Arbeitsmarktbenachteiligung anzugehen. Entscheidend für einen Erfolg ist hierbei die Kooperation zwischen allen Akteuren, das schließt die Wissenschaft, Politik, Moscheegemeinden, lokale Akteure, Arbeitsagenturen usw. ein.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



**Nach der Wissenschaft Erfahrungen aus der Praxis – Ein Interview mit Frau Erika Theißen und Herrn Michael Rubinstein (Das Interview führt Frau Lababidi)**

**Frau Lababidi:** Vielen Dank an Yasemin Shooman und Mario Peucker für diese verständliche und ausführliche Darstellung der Situation. Nach diesen Aspekten aus der Wissenschaft möchte ich nun gerne in einer Interviewrunde in die Praxis hineingehen, und zwar mit zwei Gästen: Ich begrüße Frau Erika Theißen, Geschäftsführerin des Begegnungs- und Fortbildungszentrums muslimischer Frauen in Köln und Herrn Michael Rubinstein, hauptamtlicher Geschäftsführer der Jüdischen Gemeinde Duisburg-Mülheim/Ruhr-Oberhausen und Beauftragter der Landesverbände der Jüdischen Gemeinden von Nordrhein-Westfalen und Köln für den interreligiösen Dialog. Herzlich Willkommen. Beginnen möchte ich mit Frau Theißen.

**Frau Theißen:** Herzlich Dank und willkommen zu unserer Tagung, ich freue mich sehr über das große Interesse. Zu Beginn möchte ich Ihnen kurz etwas zur Einrichtung des Begegnungs- und Fortbildungszentrums muslimischer Frauen erzählen.

Unser Verein wurde 1996 als Selbsthilfverein muslimischer Frauen gegründet, und zwar aus der Problemlage heraus, dass wir als akademisch gebildete muslimische Frauen aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern, auch konvertierte Deutsche, ein großes Problem hatten: Wir wollten gerne aktiv werden in unserer deutschen Gesellschaft, hatten aber häufig aufgrund des Kopftuchs keine Möglichkeit, das auch zu tun. Also haben wir einen Verein gegründet und angefangen, selbst soziale Arbeit anzubieten und zu entwickeln. Dabei sind uns Multikulturalität und Unabhängigkeit von Anfang an sehr wichtig gewesen. Wir sind unabhängig von allen Moscheegemeinden, wir sind ein multikultureller Frauenverein, dem die islamische Religiosität sehr wichtig ist. Wir sind Muslime und wir möchten das nicht verstecken, sondern als Muslime unseren Beitrag für diese Gesellschaft leisten!

Unser Ziel ist es, durch Bildung, Betreuung, Begegnung und Beratung Frauen und Familien fit zu machen für das Leben in der deutschen Gesellschaft. Inzwischen ist der Verein des Begegnungs- und Fortbildungszentrums muslimischer Frauen Träger von zwei Bildungswerken, dem muslimischen Frauenbildungswerk Köln, das seit 1998 als ein allgemeines Bildungswerk der Weiterbildung anerkannt ist. 2004 erhielt das muslimische Familienbildungswerk seine Anerkennung als Bildungswerk. Letztes Jahr wurden beide Bildungswerke nach LQW zertifiziert. Sie sind damit die ersten muslimischen Bildungswerke in Deutschland, denen ein anerkanntes Qualitätsmanagementsystem attestiert wurde.

Inzwischen bieten wir auf 1600 m<sup>2</sup> jährlich über 10.000 Unterrichtsstunden an. Wir hatten aber nicht von Anfang an ein so großes Raumangebot, vielmehr hat jedes Mitglied unseres Selbsthilfvereins damals monatlich 25 DM bezahlt. Davon haben wir die ersten Räume gemietet, ansonsten arbeiteten wir anfangs komplett ehrenamtlich. Durch die Anerkennungen, die wir aufgrund unserer professionellen Arbeit im Laufe der Zeit erhielten, konnten wir weitere Frauen einstellen. Mittlerweile beschäftigen wir 35 fest angestellte Mitarbeiterinnen und 18 Honorarkräfte, darunter auch 3 Männer.

Das muslimische Familienbildungswerk führt seit Gründungsbeginn Schulabschlusskurse durch. Sie sind mein besonderes Steckenpferd, weil ich selbst Lehrerin bin, und wir haben seit 1996 über 200 junge Frauen, die dies im deutschen Regelschulsystem nicht geschafft hatten, zu einem deutschen Schulabschluss geführt.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Bei uns laufen täglich zehn Integrationskurse, darunter drei Alphabetisierungskurse. Wir sind dabei auf Mütter spezialisiert sind, d. h. Kinder sind bei uns kein Lernhindernis. Während 180 bis 200 Frauen Deutsch lernen, betreuen wir ca. 60 Kinder, und wie bei anderen Kursträgern schließen die Kurse mit dem Deutsch-Test für Zuwanderer (DTZ) und dem Test zum Orientierungskurs ab. Dies ermöglicht den Teilnehmerinnen z. B. die Einbürgerung oder den Aufenthalt in Deutschland.

Apropos Alphabetisierungskurse: Hier lernt eine unserer Zielgruppen, über die immer gesprochen wird, die gering qualifizierten Migrantinnen. Auf der anderen Seite bringen aber 25 Prozent unserer muslimischen Kursbesucherinnen das Abitur aus dem Heimatland mit, sechs Prozent haben sogar einen Universitätsabschluss. Darauf möchte ich hier einmal ausdrücklich hinweisen, denn wer spricht je über sie?

Insgesamt sind wir sehr multinational. Unsere Integrationskurse wurden bisher von Frauen aus fast 70 Ländern besucht. Was die Altersstufen angeht, haben wir hauptsächlich die mittlere Altersstufe, dennoch: 7 Prozent der Frauen sind über 51 Jahren und haben sich aufgemacht, die deutsche Sprache bei uns zu lernen.

Wir sind aber nicht nur Musliminnen, etwa ein Viertel der Frauen, die bei uns im Zentrum zugegen sind, gehören anderen Religionsgemeinschaften oder sind nicht religiös. Wir betreuen Kinder aus zurzeit 29 Ländern, u. a. aus China, Japan, Thailand, Vietnam; wie Sie sehen, also nicht nur aus muslimisch geprägten Herkunftsländern. Zu unserem Beratungsangebot gehören eine Arbeitslosengeld-II-Beratungsstelle, eine Migrationsberatungsstelle für erwachsene Zuwanderer, eine anerkannte Schuldner- und Verbraucherinsolvenzberatungsstelle, eine Familien- und Eheberatung. Wir begleiten zu Schulen und Behörden und sind im Grunde eine Anlaufstelle für Migrantinnen bei allen möglichen Problemen und sprechen sehr viele Sprachen.

Zu unserem Angebot gehört auch eine Mittagsbetreuung. 65 Kinder kommen nach der Schule zu uns, erhalten ein warmes Mittagessen, Hausaufgabenhilfe usw. Sehr wichtig sind uns außerdem niederschwellige Angebote wie Frauencafés. Begonnen haben wir mit einem interkulturellen deutschsprachigen Frauencafé. Daraufhin kamen Frauen unterschiedlichster kultureller Herkunft zu uns und baten darum, einmal monatlich auch so ein Treffen für sie selbst zu machen, so dass es jetzt arabischsprachige, türkischsprachige, afrikanische, ein persisches und ein bosnisches Frauencafé gibt. Hier haben die Frauen die Möglichkeit, auch einmal in ihrer Sprache, wo sie sich wohl fühlen, Dinge anzusprechen, die ihnen auf der Seele liegen. In jedem dieser Arbeitskreise sitzt eine Fachfrau aus der Herkunftsregion, so dass die Frauen sich angenommen fühlen.

Wir als Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen sitzen in 30 Arbeitskreisen, zeigen als muslimische Frauen Präsenz und versuchen auf möglichst vielen gesellschaftlichen Ebenen mitzumischen und zugegen zu sein. Wir kooperieren mit vier Familienzentren in Köln, der Polizei, dem Museumsdienst, der Stadtbücherei und bieten den Kooperationspartnern spezielle Fortbildungen an, um in diesen Institutionen Brücken für Migrantinnen zu bauen.

Natürlich machen wir auch Feste, Tage der offenen Tür, sind am Weltkindertag in Köln zugegen und haben im Laufe der Zeit eine Vielzahl von Anerkennungen bekommen. Das ist zwingend notwendig, um unsere Arbeit finanzieren zu können. Aufgrund der verschiedenen Anerkennungen sind wir zu 95 Prozent staatlich finanziert, 5 Prozent müssen wir selbst finanzieren. Das ist sehr viel Geld, das wir durch Spenden, Verkäufe oder Kurs- und Mitgliedschaftsbeiträge abdecken.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Im Laufe unseres 15-jährigen Bestehens haben wir uns Schritt für Schritt die öffentliche Anerkennung unserer Tätigkeit erarbeitet. Eine ganz besondere Anerkennung erhielt unsere Arbeit dadurch, dass ich zum Neujahrsempfang vom Bundespräsidenten Johannes Rau und Horst Köhler eingeladen wurde, und es ist für uns natürlich eine besondere Ehre, dass unsere Arbeit derart wahrgenommen und anerkannt wird.<sup>12</sup>

Dies als kurzer Einblick in die Arbeit des Begegnungszentrums muslimischer Frauen, vielen Dank.

**Frau Lababidi:** Herr Rubinstein, wer Duisburg kennt, der kennt auch Sie; gerade in der interkulturellen Szene. Sie waren federführend für die Interkulturellen Wochen in Duisburg. Was machen Sie da, was war Ihre Intention?

**Herr Rubinstein:** Ich bin nach wie vor, jetzt im siebten Jahr, Federführer, und wenn man bedenkt, dass vorher der Federführer jährlich gewechselt hat, ist dies auch ein Vertrauensbeweis in die Jüdische Gemeinde als Federführer. Als wir angefangen haben, waren wir ein halbwegs zerstrittener Haufen. Es war sehr schwierig, sowohl die eigene als auch die muslimische Seite mit ins Boot zu holen. Da gab es am Anfang doch Widerstände.

Wir haben es trotzdem gemacht und es hat uns nicht geschadet; denn interkulturelle Wochen sind etwas für alle und daher gilt es, alle dabeizuhaben. Deshalb sage ich, interkulturelle Wochen ohne die Mehrheitsgesellschaft zu machen, ergibt keinen Sinn.

Jedes Jahr ändern wir ein bisschen und auch dieses Jahr sind wir auf einem sehr guten Weg. Es ist eine Veranstaltungsreihe und jedes der jetzt 8½ Mitglieder im Initiativkreis, kann eigene Veranstaltungen machen. Nachdem die Leute nicht zu uns gekommen sind, kommen wir jetzt zu den Leuten. Wir sind 2010 erstmals auf die Wochenmärkte gegangen, das machen wir dieses Jahr auch. Wir haben seit Jahren eine erfolgreiche kultische Auftaktveranstaltung, die diesmal unter dem Motto stehen wird „Integrierst du noch oder lebst du schon?“, weil wir zu der Erkenntnis gekommen sind, dass es mehr Sinn macht, weniger über den Begriff der Integration selbst zu diskutieren und dafür zu gucken, wie es in der Praxis aussieht, wie man Integration in der Praxis gestalten kann.

Es findet wieder ein Wettbewerb statt, der heißt dann „Wir gewinnt“ statt „Vier gewinnt“, allerdings werden diesmal nicht besondere Projekte für diese Veranstaltung gemacht, sondern wir wollen zeigen, wie und was schon in der Realität funktioniert und daraus Projekte in den Vordergrund heben. Schließlich müssen wir auch einmal auf das gucken, was wir haben, und das, was Vorbildcharakter sein kann und sein soll, in den Mittelpunkt stellen. Natürlich ist es toll einmal im Jahr, wenn es Öffentlichkeit gibt, ein Projekt zu machen. Davon redet aber zwei Wochen später keiner mehr. Deshalb gehen wir dieses Mal einen anderen Weg, das entwickelt sich jedes Jahr anders; und wir als Federführer koordinieren das alles.

**Frau Lababidi:** Sie sitzen beide hier in der Funktion als Praktikerin und Praktiker. Was mich interessiert, ist die Seite der Arbeitgeber. Frau Theißen, Sie haben etwas getan, um Frauen, die aufgrund einer Diskriminierung nicht den direkten Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen, beschäftigen zu können. Was war der Anlass? Haben Ihre Biographie, Ihr Beruf als Lehrerin eine Rolle gespielt?

<sup>12</sup>Inzwischen wurde Frau Theißen für ihre Arbeit am 7.12.2011 auch mit Bundesverdienstkreuz am Bande geehrt



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



**Frau Theißen:** Ja, selbstverständlich. Aber auch in meinem Freundeskreis waren die Erfahrungen der Frauen schon immer so, dass sie als muslimische Frauen, wenn sie ein Kopftuch getragen haben, gerade als Akademikerinnen, diskriminiert wurden. Als Putzfrau konnte man immer arbeiten gehen, aber besonders im pädagogischen Bereich war es schwierig, weil einem automatisch antidemokratisches Verhalten, die Bevorzugung von Jungen und die so üblichen Vorbehalte unterstellt wurden. Es war schlichtweg unvorstellbar, dass Pädagoginnen auch dann, wenn sie ein Kopftuch tragen, ganz ‚normale‘ deutsche Pädagoginnen sind. So haben wir quasi aus Eigeninteresse angefangen, weil wir für uns selber Raum schaffen wollten, auch für Frauen mit vielen Kindern, damit sie einen Platz hatten, um sich gegenseitig zu unterstützen. Im Laufe der Zeit kamen dann immer mehr Akademikerinnen zu uns, die keine Chance auf dem Markt hatten. Sie fingen ehrenamtlich bei uns an, bauten sich einen bestimmten Arbeitsbereich auf und, nachdem wir die Arbeit erfolgreich gemacht hatten, ließen wir sie anerkennen. Das schien uns der erfolgversprechendere Weg, weil wir sicher waren, dass wir sonst die Anerkennung unserer Arbeit nicht bekommen hätten. Da wir aber gleichwertige Bildungs- und Sozialarbeit geleistet hatten, musste dann auch die staatliche Anerkennung folgen, und damit die Finanzierung. Dadurch kam es überhaupt dazu, dass wir inzwischen so viele Anerkennungen haben. Das war gar nicht unser Anliegen, sondern gezwungenermaßen der notwendige Weg.

**Frau Lababidi:** Sind Sie Zwischenstation für Akademikerinnen, die noch nicht den Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen haben, die also nur einen Zwischenstopp machen, oder eine Station, aus der heraus man sich eine dauerhafte Arbeitsstelle schafft?

**Frau Theißen:** Die meisten, die sich bei uns eine Arbeitsstelle geschaffen haben, sind geblieben, denn wir stecken sehr viel Herzblut hinein, sehr viel Engagement, wenn wir eine Stelle aufbauen. Als Beispiel: Die Leiterin der Schuldnerberatungsstelle, Diplomökonomin, hatte keinerlei Chancen mit Kopftuch irgendwo im Wirtschaftsbereich eine Stelle zu finden. Sie hat drei Jahre lang ehrenamtlich eine Schuldnerberatungsstelle aufgebaut, dann haben wir die Anerkennung bekommen. Jetzt ist sie die Leiterin unserer Schuldner-/Verbraucherinsolvenzberatungsstelle und bleibt natürlich, weil sie eine gute Stelle hat. Wir haben aber auch Frauen, die woanders hingehen, in andere muslimische Verbände zum Beispiel. Es tut mir natürlich immer sehr leid, eine hoch qualifizierte Mitarbeiterin zu verlieren, ich denke, dass ist aber auch eine gewisse Entwicklungsarbeit, denn es kann nicht schaden, wenn gut ausgebildete muslimische Frauen in anderen muslimischen Verbänden weiterarbeiten.

**Frau Lababidi:** Wie können wir es schaffen, solche Frauen auch für die freie Wirtschaft attraktiv zu machen?

**Frau Theißen:** Das weiß ich nicht, da müssen sie aber auch nicht bei den Frauen ansetzen, sie sind attraktiv, weil qualifiziert und motiviert. Das Problem sind die Arbeitgeber, die die Attraktivität dieser Frauen nicht sehen, sondern das Kopftuch gleichsetzen damit, dass man minderqualifiziert ist. Es ist immer wieder erstaunlich, wenn sie junge muslimische Akademikerinnen kennen lernen und dann sagen: „Ja, das wusste ich ja gar nicht, dass es solche Frauen gibt“. Aber ich kann nur sagen, bei uns ist ein Nest.

**Frau Lababidi:** Herr Peucker hat vorhin die Kirchenklausel erwähnt. Herr Rubinstein, Sie haben den ersten jüdischen Kindergarten in Duisburg eröffnet und normalerweise würde ich jetzt sagen, da sind nur jüdische Damen beschäftigt. Sie haben das nicht getan. Gilt diese Kirchenklausel nicht für die Jüdische Gemeinde?





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



**Herr Rubinstein:** Das sollte man etwas ausgewogener sehen. Selbstverständlich sind wir ein Tendenzbetrieb und es ist selbstverständlich – und ich glaube, auch unumstritten –, dass man, egal ob Christ, Jude oder Muslim, erst einmal guckt, gerade was das Erziehungspersonal angeht, ob man eigenes Personal finden kann. Wer einen jüdischen Kindergarten gründet, der möchte schließlich auch jüdisch erziehen können. Letztendlich haben wir aber gesagt: jüdisch sein, genauso wie Christ oder muslimisch sein, ist kein Qualitätskriterium. Natürlich haben wir den Fokus darauf gelegt, dass wir gerne jüdische Erzieher oder jüdische Erzieherinnen gehabt hätten, wir hätten aber deshalb niemanden mit schlechteren Noten eingestellt, nur weil er jüdisch ist. Wir haben auch eine Dame aus der Gemeinde nicht mehr im Betrieb, weil sie die Ansprüche, die wir in unserem jüdischen Kindergarten stellen, nicht erfüllt hat. Dafür haben wir einen wunderbaren katholischen Erzieher.

Wir sind also einem anderen Modell gefolgt, weil wir gesagt haben, nur mit jüdischen Kindern bekommen wir den Kindergarten nicht voll. Zum anderen sind wir eine offene Jüdische Gemeinde und möchten dies auch mit dem Kindergarten so weiterführen. Deshalb haben wir ihn von Anfang an nicht nur bei den Kindern für alle Religionen geöffnet, sondern direkt auch bei der Religion der Erzieher und Erzieherinnen; und wir haben gesagt, wir möchten gern eine muslimische Erzieherin haben. Das hat in den ersten beiden Jahren, wir sind jetzt im zweiten Jahr, geklappt, wir haben zwei muslimische Erzieherinnen im Anerkennungsjahr, allerdings ohne Kopftuch. Das war aber nicht das ausschlaggebende Kriterium, die beiden, die sich beworben hatten, trugen keins.

Qualifiziertes Personal, qualifiziert nicht im Sinne, dass sie es können, sondern dass sie die Papiere haben und wir das finanziert bekommen, finden sie so gut wie gar nicht. Wir waren sehr froh darüber, dass wir so zwei tolle junge Frauen haben, die den Job gemacht haben, genauso wie wir froh waren, jüdische Erzieherinnen zu finden. Und wir suchen gerade wieder, denn wir bauen aus, und wir wissen genau, dass wir dann überwiegend christliche Erzieherinnen und Erzieher Bewerberinnen nehmen werden. Da kann ich immer nur unseren und den anderen Damen sagen, qualifiziert euch, und dann bewirbt euch bei uns.

**Frau Lababidi:** Wir reden die ganze Zeit von Diskriminierung, davon dass man auf dem Arbeitsmarkt schwerer den Zugang findet, wenn man ein Kopftuch trägt. Ich gehe mal jetzt in den jüdischen Bereich. Kennen Sie Fälle, dass zum Beispiel ein orthodoxer Jude – also erkennbar als Jude – keinen Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland hat?

**Herr Rubinstein:** Man hört davon: Ich bin mir aber auch sicher, obwohl ich kein Kopftuch, keine Kippa oder sonst etwas trage, mein Nachname lässt vermuten, dass ich Jude bin. Damit habe ich ganz sicher auch auf Umwegen den ein oder anderen Job nicht bekommen. Das habe ich schon an der Schule erlebt. Man ist nicht immer beliebt als Jude oder Deutscher jüdischen Glaubens. Das ist ein Kriterium. Bei uns hat übrigens eine orthodoxe Frau auch ihre Haare zugedeckt, nur da scheint das völlig normal und dieses Kriterium wird häufig nicht gezogen. Wäre ich orthodoxer Jude und hätte eine Kopfbedeckung auf, hätte es bei meinem letzten Arbeitgeber, einer Banktochter, definitiv Probleme gegeben. Ich glaube schon, dass religiöse Symbole, die man trägt, durchaus ein Kriterium sind, warum man eine Stelle nicht bekommt.

Ich weiß, nicht ob man eine bessere Verkäuferin bei C&A ist, wenn man Christin ist. Schlimm daran finde ich, die Verkäuferin oder der Verkäufer oder das Management, dass muss alles christlich sein, und wer die Toiletten putzt, das ist egal. Das finde ich perfide, egal um welche Religion es geht. Und da müssen wir, als Tendenzbetrieb angesprochen, und auch als Religionsgemeinschaft darauf achten, dass wir nicht auch in diese Falle rennen.





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



**Frau Theißen:** Ich möchte noch etwas ergänzen. Wenn das nur bei C&A so wäre, fände ich das noch nicht so schlimm, aber der Staat macht es genauso: Wir sind als Putzfrauen nach wie vor mit Kopftuch in den Schulen, als Lehrerinnen dürfen wir das nicht, und das ist eine schlechte Vorbildfunktion für die Geschäfte.

**Frau Lababidi:** Wieso kann so etwas in Deutschland immer noch passieren, dass besonders Menschen mit Migrationshintergrund den Zugang zum Arbeitsmarkt nicht bekommen? Was können wir machen?

**Frau Theißen:** Ich denke, dass Angst eine große Rolle spielt, Angst vor Überfremdung. Dann die verstärkte schwierige soziale Situation, also Angst in Konkurrenz zu treten sowie Angst, die Kontrolle zu verlieren. Was ich auch erlebe, ist Neid. In früheren Zeiten, meine ich, waren wir Deutschen viel toleranter – das glaube ich wirklich – und daran müssen wir wieder arbeiten. Die politische Diskussion der letzten Jahre hat maßgeblich dazu geführt, dass die Intoleranz zugenommen hat. Und das finde ich schade.

**Herr Rubinstein:** Die Diskussion muss anders geführt werden. Menschen mit Migrationshintergrund sollten das Selbstbewusstsein haben zu sagen: Wir haben einen Migrationshintergrund, der vielleicht bereichernd ist, dies brauche ich aber nicht in den Vordergrund schieben. Wenn ich sehe, welche Stellen wir im Ingenieursbereich zu bewerben haben, und wir als Jüdische Gemeinde, wir wissen gar nicht wohin mit unseren Akademikern, deren Abschlüsse nicht anerkannt werden, dann muss die Thematik sich viel weniger darum drehen, woher man kommt, sondern sich wesentlich stärker darauf konzentrieren: Wie können Studienabschlüsse anerkannt werden? Wie können wir die Leute einbürgern? Diese Diskussion wird ganz bewusst so geführt: Wir sind hier und das sind die. Aber solange die gesellschaftliche und auch die politische Diskussion auf dieser Ebene läuft, und ein Herr Sarrazin über 1.000.000 Bücher verkaufen kann, solange so etwas einen solch breiten Spielraum erhält und keine entsprechende Gegenstrategie entwickelt wird, wird sich nichts ändern. Sie können das auch nicht mit einem Gesetz verordnen, sondern wir müssen die Diskussion woanders hinführen. Es liegt an jedem von uns, dann auch wirklich zu sagen: „So nicht!“ Und für diejenigen, die wie ich in der guten Situation sind, dass man sie wie mich als Geschäftsführer der Jüdischen Gemeinde in Duisburg anerkennt, ist es wichtig – auch für uns als Jüdische Gemeinde – dass wir nur nicht sagen „Ist ja schön für uns“, sondern dass wir gucken, auch als Minderheit, wie wir den Anderen zur Seite stehen können. Und da muss ich selbstkritisch zugeben, können wir deutsche Juden auch noch ein bisschen lernen und etwas in die andere Richtung tun. Ich glaube, wenn jeder etwas dazu beiträgt, wird es auf kurz oder lang hoffentlich besser.

**Frau Lababidi:** Herzlichen Dank!



# Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



## Aus den Arbeitsgruppen

### Arbeitsgruppe 1

#### „Mediale Diskurse und antimuslimischer Rassismus“

Die Arbeitsgruppe 1 setzte sich mit der Frage auseinander, ob ein Phänomen antimuslimischer Rassismus existiert, das speziell Muslime, insbesondere Musliminnen trifft, und sich in der medialen Darstellung dieser Personengruppen niederschlägt?

Eindeutiges und einstimmiges Ergebnis der Teilnehmers Diskussionen in der Arbeitsgruppe lautet: Alle Mitglieder der Gruppe sind der Meinung, dass diese Frage mit „ja“ zu beantworten ist.

Als Methoden, Wirkungen und Folgen der momentan gängigen Medienberichterstattung über Muslime und Musliminnen wurden folgende Punkte festgehalten:

#### Auf der Betroffenenenebene

- Entindividualisierung
- Stereotypisierung ohne jemals befragt zu werden
- negative Auswirkung auf die Arbeits-, Ausbildungs- & Praktikumsplatzsuche

#### Auf der Ebene der Mehrheitsgesellschaft

- Wahrnehmung der Muslim\_innen als „rückständig“
- stereotype Darstellungsweisen in den Medien ermuntern, sich diskriminierend zu verhalten
- Aggressionen gegen erkennbare Muslim\_innen werden gefördert und sind akzeptabel
- Legitimierung der Diskriminierung bis hin zum tätlichen Angriff
- Muslim\_innen werden als ein Feindbild „missbraucht“
- dämonisierende Bildgestaltung – Methodologie der „gefährlichen Muslima“

#### Als Handlungsempfehlungen zum Abbau dieser Missstände wurden erarbeitet:

- Empowerment muslimischer Netzwerke und Opferberatung
- Überprüfung der Neutralitätsgesetze („Anti-Kopftuch-Gesetze“) im Sinne der Diskriminierungsfreiheit
- deutliche Positionierung und sichtbares Eintreten der Politik für Muslim\_innen
- verstärkte Darstellung der Aktivitäten von Migrantenselbstorganisationen, Moscheen, Frauenorganisationen oder anderen Organisationsformen in den Medien
- Veränderung des sozialen Status und Selbstwertgefühls (z. B durch den arabischen Frühling, erfolgreiche Migrantenselbstorganisationen von Musliminnen, ...)
- Integration von Muslim\_innen in die Medienarbeit, in Medienräte, den Presserat
- Schaffung von Plattformen, für eine differenzierte und transparentere Diskussion über den Themenbereich muslimische Frauen



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



- Forcierung positiver Selbstdarstellungen von Muslim\_innen in den Medien
- Kooperationen mit den Neuen deutschen Medienmachern, einem bundesweiten Zusammenschluss von Medienschaffenden mit unterschiedlichen kulturellen und sprachlichen Kompetenzen und Wurzeln, die sich für mehr Vielfalt in den Medien ausgewogenere Berichterstattung einsetzen
- Sensibilisierung für die Diversität unter Muslim\_innen
- eine Berichterstattung unter Beachtung des Pressekodexes
- ein Ende der dämonisierenden Darstellung von Muslime\_innen
- verstärkt Beschwerden bezüglich diskriminierender Darstellungen von Muslim\_innen an den Presserat richten
- Nicht-Verwendung von Fotos mit negativer oder diffamierender Konnotation

Als Frage an die Vertreter in der abschließenden Podiumsdiskussion wurde formuliert:

**„Wie kann Politik eine eigenständige Position zu dem Themenfeld antimuslimischer Rassismus formulieren/beziehen im Hinblick auf derzeitige öffentliche Diskurse?“**

Impuls für diese Fragestellung war u. a. Herr Sarrazin und die von ihm initiierten negativen Diskurse, denen bekanntermaßen stets wesentlich mehr Raum zugestanden wird als den Perspektiven, die dem entgegengesetzt werden können.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



### Arbeitsgruppe 2:

#### Muslima auf dem Arbeitsmarkt – Erfahrungen und Interventionsmöglichkeiten

Die Ergebnisse der Diskussion und des Erfahrungsaustausches in der Gruppe zeigen sehr deutlich, dass muslimische Frauen auf dem Arbeitsmarkt regelmäßig und in großem Ausmaß Diskriminierungen ausgesetzt sind. Eine deutliche Mehrheit von Arbeitgebern möchte keine Frauen mit Kopftuch einstellen, trotz der vielzitierten Religionsfreiheit. Aber nicht nur Kopftuchträgerinnen werden diskriminiert, muslimische Akademikerinnen insgesamt finden trotz ihres hohen Bildungsabschlusses keinen Zugang zum Arbeitsmarkt, so dass ihnen als Alternative nur der Weg in die Selbständigkeit bleibt.

Der Aspekt, dass es nicht den Islam, nicht die muslimische oder die türkische Community gibt, sondern in diesen Gruppen eine erhebliche Differenzierung stattgefunden hat, wird von der Aufnahmegesellschaft nicht wahrgenommen bzw. ignoriert. Es werden nicht die Kompetenzen und Qualifikationen der einzelnen Bewerberin gesehen, vielmehr versperren Vorurteile, Klischees und Stereotype den Weg auf den Arbeitsmarkt. Diese Negativerfahrungen und die Entindividualisierung münden immer häufiger in Resignation.

Die Strukturen der Ungleichbehandlung sind vielfach gewollt, um geschlossene Arbeitsbereiche zu erhalten und keine Konkurrenz zuzulassen. Der Zugang zu bestimmten Berufsbereichen wird nur wenigen einzelnen Frauen zugestanden, um herrschende Strukturen nicht zu gefährden.

Parallel dazu erfahren viele Muslim\_innen eine Demoralisierung, indem die Mehrheitsgesellschaft nicht-deutsche Berufserfahrungen, ihre Sprache, Kultur, Eltern oder soziales Umfeld geringschätzt. Auch die Politik sendet nicht eindeutig positive, sondern widersprüchliche Signale. Durch die „Kopftuchverbotsgesetze“ hat sie für viele Bereiche die Diskriminierung von Musliminnen quasi legalisiert.

Die mehrdimensionale Diskriminierung – Frau > Migrantin > Muslimin > Kopftuch – führt zu extrem hohen Ausgrenzungen und Erschwernissen für Muslima bei der Stellensuche. Dies wird zum Teil durch Faktoren verstärkt wie

- das familiäre Umfeld der Betroffenen
- Bildungsmotivation und -möglichkeiten
- die Arbeitsmarktstruktur der Region
- die Widerstände in der Aufnahmegesellschaft
- den Resignationsgrad der Betroffenen

Der Weg aus dieser Misere erfolgt bei muslimischen Frauen bisher größtenteils auf der Basis individueller Lösungsansätze wie

- Selbständigkeit
- kreative Lösungen der Selbständigkeit wie Style Islam, Hayat Fitness
- „ethnische“ Ökonomie (Arbeit in elterlichen Betrieben, bei Migrantenselbstorganisationen, Selbsthilfvereinen)
- ohne Erwerbstätigkeit zu bleiben



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Wenn es einer muslimischen Frau dennoch gelingt, in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einzutreten, ist sie extrem häufig täglichem Mobbing, ständiger Demoralisierung und einem außerordentlichen Anpassungsdruck ausgesetzt. Sehr oft wird ihr unverblümt deutlich gemacht, dass sie als Frau mit Kopftuch nicht wirklich dazugehört.

Auf die Frage, welche Schritte gegen die Diskriminierung am Arbeitsmarkt ergriffen werden müssen, wurde folgende Handlungsempfehlungen erarbeitet:

- ArbeitnehmerInnen (Migranten, Muslime) vermehrt als Vorbilder aufzeigen und in den Fokus der Öffentlichkeit rücken
- Arbeitgeber, die Muslima einstellen, als Vorbilder bekannt machen
- Interkulturelle Öffnung bei Arbeitgebern vorantreiben
- Die Anerkennung von ausländischen Ausbildungen, Qualifikationen und Berufserfahrungen erleichtern und als arbeitsmarktpolitisch gewünscht darstellen
- Muslima für den Weg in die Selbständigkeit entsprechend qualifizieren und fördern
- Einführung von Quoten bei Beschäftigten, um muslimischen Frauen den Weg auf den Arbeitsmarkt zu öffnen
- Klare Signale von der Politik, dass Muslim\_innen gleichberechtigte Teilhaber\_innen der Gesellschaft/des Bildungswesen/des Arbeitsmarktes sind
- Die Politik muss mit gesetzlichen Vorgaben gegen die Diskriminierung am Arbeitsmarkt vorgehen und dadurch den Aufbau diskriminierungsfreier Strukturen fördern; Ansätze auf rein individueller Ebene laufen ins Leere.

Als Fragen an das Podium wurden formuliert:

**„Wie stehen Sie zum Kopftuchverbot bei Lehrerinnen in NRW und wie sehen Sie die Möglichkeit dieses Verbot aufzuheben?“**

Auslöser für diese Fragestellung war der Widerspruch in den Signalen und Handlungen der Politik: Einerseits die Integration von Muslimen in den Arbeitsmarkt zu fordern, den Weg dorthin ebnen zu wollen, um andererseits durch das Kopftuch als Muslima erkennbare Frauen von Arbeitsbereichen, wie z. B. Schule oder Kindertagesstätte, auszuschließen. Damit wird ein verheerendes, gegen die Integration von Musliminnen in den Arbeitsmarkt wirkendes Signal gesetzt.

Ferner vermisste die Arbeitsgruppe eine klare Aussage der Politik, dass Muslime selbstverständlich Teil der deutschen Gesellschaft sind. Dies führte zur zweiten Frage:

**„Was kann hier von der Politik getan werden?“**





# Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



## **Arbeitsgruppe 3: Diskriminierungsschutz aus juristischer Perspektive**

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe 3 kamen in ihren Diskussionen zum Diskriminierungsschutz zu folgenden Feststellungen und Ergebnissen:

### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz existiert ein – zumindest – formaler Rechtsschutz mit definierten Kriterien für Diskriminierung, auf dessen Grundlage u. a. Schadenersatzansprüche und Ersatzansprüche durchgesetzt werden können. Die praktische Durchsetzung der Rechte von Betroffenen ist für diese in vielen Fällen ein äußerst schwieriger Weg, insbesondere für Musliminnen

Trotz des Gesetzes ist das Kündigungsrisiko in der Wirtschaft für Musliminnen besonders hoch, vor allem bei einer Konversion in den Islam und/oder dem Entschluss ein Kopftuch zu tragen.

Die Gewerkschaften sind aufgefordert, Musliminnen, die sich auf ihr Recht der Leistungsverweigerung als Arbeitnehmerin wegen Belästigung berufen, auf ihrem Rechtsweg zu unterstützen, da sie als Beschäftigte das alleinige Risiko tragen.

Das Kopftuchverbot ist kein Problem, dass die Gerichte lösen können, vielmehr muss sich die Politik mit der Frage auseinandersetzen, wohin der Weg gehen soll. Hierfür bedarf es einer neuen Diskussion, denn es geht nicht nur um ein Stück Tuch in der Schule, sondern um ein Konzept des Staates und seiner Positionierung zwischen religiöser Toleranz in Form der Öffnung für vieles oder dem Laizismus.

Dieses Thema sollte von der Landesregierung, den Parteien, allen Ebenen aufgegriffen werden, so dass es in diesem Zuge auch deutlicher würde, dass es nicht darum geht, mit unserer Verfassung das Kopftuch aus dem öffentlichen Raum oder allen möglichen Bereichen zu verdrängen, sondern um ganz eingegrenzte Felder.

Neben dieser erneut aufzugreifenden Diskussion sollte auch über die Verabschiedung eines Landes-Antidiskriminierungsgesetzes nachgedacht werden.

### **Religionsgemeinschaften – „Kirchenklausel“**

Die Arbeitsgruppe wünscht sich für Arbeitsbereiche bei Religionsgemeinschaften außerhalb ihres Verkündigungsauftrags eine diskriminierungsfreie Öffnung für alle Bevölkerungsgruppen, unabhängig davon ob bzw. welche Religionszugehörigkeit vorliegt.

Das heißt nicht, dass den Religionsgemeinschaften das Recht abgesprochen werden soll, ihre religiösen Aktivitäten, ihre Verkündigungsaufträge nach ihren eigenen Regeln gestalten zu dürfen, aber bei den Kirchen handelt es sich auch um große Sozialagenturen. Die Caritas beispielsweise ist einer der größten privaten Arbeitgeber für Frauen in Deutschland, der zu einem sehr großen Teil mit öffentlichen Geldern arbeitet. Die mit diesen Geldern verbundenen Leistungen sind jedoch an alle Menschen in diesem Land adressiert, unabhängig von Religion. Damit ist der Bereich des Verkündigungsauftrags verlassen.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Es gilt zu diskutieren, ob die Landesverwaltung von allen Trägern, die öffentliche Mittel erhalten, ein Diversity Management verlangen sollte, und zwar auch von den kirchlichen Trägern, so dass bei deren außerhalb ihres Verkündigungsauftrags angesiedelten Arbeitsstellen der Zugang für Menschen unabhängig ihrer Religion sichergestellt ist.

Die Förderung sozialer Dienstleistungen ohne religionspädagogischen Auftrag und die Vergabe öffentlicher Aufträge sollte an den Verzicht auf konfessionelle Bindung der Arbeitnehmer gebunden werden.

### **Öffentlicher Dienst – Möglichkeiten den Anteil von Migrantinnen anzuheben**

Die anonyme Bewerbung ist prinzipiell etwas Positives und sollte gefördert und evaluiert werden, für eine Steigerung des Migrantenteils im öffentlichen Dienst ist sie nur bedingt geeignet. Zielgerichteter sind hier Möglichkeiten wie Quoten, Zielvorgaben, ein Landesgleichstellungsgesetz mit klaren Verfahrensformen, die Diskriminierungen ausschließen und benachteiligte Gruppen begünstigen (positive Maßnahmen).

Die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern ist zu intensivieren, damit diese für die Migrantinnen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen im Hinblick auf die notwendigen Kompetenzen für den öffentlichen Dienst durchführen.

Der klare Auftrag an die Jobcenter und Arbeitsagenturen ist, sich von einer diskriminierenden Behörde zu einer Behörde der Diskriminierungsbekämpfung zu entwickeln.



# Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



## Die Podiumsdiskussion

### Die Vorstellungsrunde

**Herr Arif Ünal:** Ich bin gesundheits- und integrationspolitischer Sprecher der Grünen im Landtag von NRW und gleichzeitig Vorsitzender des Unterausschusses für Integration und zuständig für den interreligiösen Dialog. Viele Themen, die Sie heute angesprochen haben, Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Antidiskriminierung, Integrationsgesetz usw. stehen auch auf der Tagesordnung des Unterausschusses, wo wir sehr rege darüber diskutieren. Ich werde sicherlich später ein paar Sätze dazu sagen können. Vielen Dank.

**Frau Dr. Dorothee Frings:** Ich bin Juristin und komme aus dem Bereich Migrationsrecht, aber auch dem Sozialrecht. Dieser Ursprung hat es im Antidiskriminierungsrecht nahe gelegt, gerade die Schnittstellen zwischen Herkunft, Geschlecht und Religion in den Blick zu nehmen, weil dort vieles kumuliert. Dazu habe ich einiges veröffentlicht und im letzten Jahr im Auftrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Rechtsexpertise speziell zur Diskriminierung von Muslimen und Musliminnen gemacht.

**Frau Esma May:** Mein Name ist Esma May, ich komme vom deutsch-türkischen Forum der CDU in NRW, einer Plattform innerhalb der CDU, wo sich alle interessierten Menschen, insbesondere Migranten treffen, die gerne die Integrationspolitik mitgestalten wollen. Außerdem bin ich Mitglied im Integrationsrat der Stadt Essen, hauptberuflich bin ich leitende Angestellte in einem internationalen Unternehmen. Das heißt, ich habe es geschafft, als Migrantin und als Frau Karriere zu machen, und ich denke, es wird heute vielleicht auch wichtig sein, dass jemand etwas aus der Wirtschaft oder dem wirklichen Berufsleben mitteilen kann.

**Herr Diether Heesemann:** Mein Name ist Diether Heesemann und ich bin einer der Gründer des Rates der Religionen in Frankfurt, einem breiten Spektrum von neun Religionsfamilien und Religionsgemeinschaften, die seit 2½ Jahren hervorragend auf der Ebene der Stadt Frankfurt und zum Wohl der Stadt Frankfurt kooperieren. Wir selbst sind immer wieder erstaunt, was an interreligiöser Kooperation möglich ist, wenn man an dieses Thema mutiger herangeht. Ich beteilige mich ferner an der Diskussionen, das AGG zu novellieren und eine Überprüfung mit dem Ziel der Abschaffung des Kopftuchverbotsgesetzes in Hessen zu verlangen. Ich denke, das Datenrecht ist völlig ausreichend, um im Einzelfall Lehrkräfte aus dem öffentlichen Dienst fernzuhalten oder zu entfernen. Das kann im Ausnahmefall erforderlich sein, dies ist aber nicht mit einem Gesetz zu tun, das einseitig Frauen wegen eines bestimmten religiösen Symbols diskriminiert.

**Frau Boos-Niazy:** Ich bin von Hause aus Sozialwissenschaftlerin und Vorstandsmitglied des Aktionsbündnisses muslimischer Frauen. Das AKMF ist ein relativ junger Verein, ein bundesweiter Zusammenschluss muslimischer Frauen, die sowohl aus verschiedenen Verbänden und Vereinen kommen als auch völlig ungebunden sind. Unsere Idee ist es, den muslimischen Frauen eine politische Stimme zu geben, es geht also nicht um Sozialarbeit, die von sehr vielen kleineren und größeren Vereinen schon sehr gut gemacht wird, sondern um politische Kontakte, um dort unsere Interessen zu vertreten.

**Herr von Grünberg:** Ich bin Bernhard von Grünberg, integrationspolitischer Sprecher der SPD Landtagsfraktionen. Zudem bin ich der Landesvorsitzende des Deutschen Mieterbundes. Ich bin seit vielen Jahren Sozialpolitiker in Bonn, halte seit ca. 40 Jahren Sprechstunden in Bonn, wo ich die reale Situation der Menschen erlebe. Wie jeder, der sich ernsthaft mit der Integration befasst,



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



leide ich darunter, dass eine schreckliche Gemengelage in der öffentlichen Darstellung herrscht, was den Islam betrifft – nämlich Schreckensgeschichten, die vermeintlich innerhalb des Islams stattfinden, die aber meinungsbildend sind – und einem Frauenbild, dass eine Kopftuch tragende Frau immer als Opfer einer schrecklichen Unterdrückung durch den muslimischen Mann gleichsetzt. Diese Mixtur führt real zu schwerwiegenden Diskriminierungssituationen. Dennoch bin ich der Auffassung, dass wir dieses Thema weiter diskutieren müssen. Alles in allem bin ich sicher, dass junge Menschen insgesamt eine gute Zukunft in unserem Lande haben, schon deswegen, weil nicht die Alten aussterben, sondern weil die Alten immer mehr werden, und wir dringend junge Leute brauchen. Ob sie Kopftuch tragen oder nicht, sie werden auf dem Arbeitsmarkt gebraucht, und deshalb wird sich diese Art der Diskriminierung ökonomisch irgendwann von selbst erledigen.

**Herr Daniel Weber:** Mein Name ist Daniel Weber, ich bin im DGB Bildungswerk zuständig für Vielfalt und Gleichbehandlung. Unsere Aufgabe ist es, diesbezügliche Gewerkschaftstagbeschlüsse in die Praxis umzusetzen, um eine wirkliche Gleichbehandlung in der Arbeitswelt sicher zu stellen und die Wertschätzung von Vielfalt zu erreichen. Dies geschieht in meinem Bereich zum einen auf der strukturellen Ebene, indem wir versuchen, Betriebe und/oder Verwaltungen interkulturell zu öffnen, oder auf der individuellen Ebene, was sich beispielsweise in interkulturellen Trainings widerspiegelt. Wir sagen, der Umgang mit kultureller Vielfalt ist erlernbar.

Zu meinen Aufgaben gehört auch die Organisationsberatung, wenn jemand praxisnah erfahren will, wie er sein Unternehmen für kulturelle oder religiöse Vielfalt fit machen kann. Im Tagungsgeschäft versuchen wir die Vielfalt an Meinungen, die es in den Gewerkschaften – auch sehr kontrovers – gibt, aufzufangen und über diese Vielzahl an Erfahrungen, die bei den Gewerkschaften seit Jahren und Jahrzehnten vorhanden sind, einen gegenseitigen Austauschprozess hinzubekommen.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



### Die Podiumsdiskussion

**Frau Lababidi:** Es wurde auf der Tagung sehr viel über Selbständigkeit als Weg für Musliminnen in den Arbeitsmarkt gesprochen, über das Empowerment muslimischer Frauen für diesen Weg dorthin. Mit dem arbeitsmarktlichen Instrument der Selbständigkeit alleine ist es allerdings nicht getan. Wir können doch nicht verlangen, dass muslimische Frauen sich alleine organisieren müssen, um sich mithilfe von Migrantenselbstorganisationen oder von öffentlicher Hand gefördert selbst Arbeitsplätze zu schaffen. Was muss die Wirtschaft tun, um muslimischen Frauen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze anbieten zu können? Wie kann von politischer, von wirtschaftlicher, vielleicht sogar von Seiten der Kirchen versucht werden, gut ausgebildeten Frauen die Möglichkeiten zu schaffen, um ihre Fähigkeiten in unserer Wirtschaft einzusetzen?

**Herr von Grünberg:** Erst einmal glaube ich, dass Selbständigkeit prinzipiell ein möglicher Weg ist, aber ich befürchte, dass auch dieser Weg in eine Sackgasse führt, weil die gesellschaftliche Situation bezüglich des Kopftuches vorurteilsbeladen ist. Viele Leute würden dann eben nicht in diesen Laden oder in diesen Betrieb gehen. Das heißt, Selbständigkeit allein ist keine Lösung. Es geht vielmehr um die Frage, wie insgesamt gesellschaftlich erreicht werden kann, dass nicht immer auf das Kopftuch geachtet wird, sondern auf die Qualifikation der Frau, die das Kopftuch trägt. Dafür müssten wir gemeinsam eine Kampagne starten für die grundsätzliche Akzeptanz; auf politischer Ebene versuchen wir diese mit gesetzlichen Vorgaben zu erreichen. Wichtig dabei ist jedoch in der Gesellschaft herauszustellen, dass eine derartige Zusammenarbeit funktioniert. Es geht nicht darum, Muslime in eine Selbständigkeit zu drängen, sondern es besteht die gesamtgesellschaftliche Aufgabe, mehr Toleranz insgesamt zu verbreiten. Wir diskriminieren schließlich auch nicht christliche Deutsche.

**Frau Lababidi:** Vor einigen Wochen sagte eine Referentin auf einer Fachtagung: „Vor 30 Jahren war es das katholische Arbeitermädchen, das Probleme gemacht hat. Heute ist es das türkische Kopftuchmädchen.“ Historisch gesehen wird demnach immer jemand auf dem Ausbildungsmarkt ausgrenzt. Herr Ünal, was sagen Sie dazu?

**Herr Ünal:** Ich glaube, wir müssen dies differenziert betrachten. Auf Seiten der öffentlichen Arbeitgeber gibt es sehr viele Barrieren, was den Zugang von muslimischen Frauen betrifft. Hier kann die öffentliche Hand sehr viel tun. Eine Möglichkeit wäre die anonymisierte Bewerbung. Man kann ferner genaue Zielvorgaben machen, nach dem AGG definierte Diskriminierungstatbestände beseitigen, die interkulturelle Öffnung vorantreiben und sich um eine intensivere Öffentlichkeitsarbeit bemühen. Es gibt viele Instrumente, was die öffentlichen Arbeitgeber angeht.

Dann gibt es die Tendenzbetriebe, besonders im Sozial- und Gesundheitsbereich. Hier sind die kirchlichen Träger sowie die Arbeiterwohlfahrt die größten Arbeitgeber, und das in einem Bereich, in dem sehr viele Frauen beschäftigt sind. Auch ich habe ein Problem damit, dass die Tendenzbetriebe selbst bestimmen wollen, wen sie einstellen. Ich aber bin der Meinung, wenn man öffentliche Gelder für eine Arbeit erhält, die sich an alle Bevölkerungsgruppen richten soll, so muss auch die interkulturelle Öffnung eine der Voraussetzungen oder Kriterien für diese öffentliche Förderung sein. Über diese finanzielle Schiene kann man erreichen, dass die Tendenzbetriebe sich öffnen, oder muslimische Gruppierungen müssen darüber nachdenken, warum sie nicht einen Wohlfahrtsverband gründen und diese Arbeiten selbst übernehmen. Wenn die katholischen und evangelischen Tendenzbetriebe hier nur ihren Machtbereich behaupten wollen, dann muss über Alternativen nachgedacht werden.





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Die private Wirtschaft ist weiter als die öffentliche. Ford beispielweise praktiziert seit Jahren ein Management, in dem Interkulturalität und Interreligiösität keine Ausnahmen mehr sind, sondern ganz normaler Alltag im betrieblichen Umgang. Solche positiven Beispiele aus der Privatwirtschaft, wo z. B. Multilingualität nicht als ein Defizit, sondern als eine Chance gesehen wird, müssen auf den öffentlichen Sektor und die Tendenzbetriebe übertragen werden, damit wir überhaupt in diesem Bereich vorankommen.

**Frau Lababidi:** Der Islam ist als Religion in Deutschland noch nicht anerkannt. Vielleicht kann die Politik hier etwas ändern?

**Herr Ünal:** Natürlich streben wir an, dass der Islam als Religionsgemeinschaft in der Bundesrepublik Deutschland anerkannt wird. Dafür müssen aber nicht nur wir Politiker unsere Hausaufgaben machen, sondern auch die religiösen Organisationen der Muslime, damit diese Religion als ganz normal angesehen wird, und nicht als Ausnahmefall. Ähnlich wie bei dem Beispiel des Umgangs der Medien mit Muslimen kann m. E. eine Änderung nur dadurch gelingen, wenn wir vertreten sind und Einfluss nehmen können. Das heißt, beide Seiten müssen sich bewegen. Hier sehe ich gute Möglichkeiten durch den Dialog über den islamischen Religionsunterricht, den wir jetzt angefangen haben, diese Anerkennung des Islams als Religionsgemeinschaft – zumindest in NRW – vorantreiben können.

**Frau Boos-Niazy:** Vieles von dem, was wir bisher gehört haben, sehe ich auch so. Ich denke, der Staat muss auf jeden Fall eine Vorreiterrolle übernehmen; leider tut er dies in manchen Bundesländern noch immer in negativer Hinsicht. Das hat sich äußerst stark auf den privaten Arbeitsmarkt ausgewirkt. Hier finden wir bei privaten Arbeitgebern inzwischen immer häufiger die gleichen Argumentationen bei Ablehnungen, wie sie in den Protokollen der Gesetzeslesungen des Landtages stehen: „Ja, das Kopftuch ist: ...“ Deshalb muss das Kopftuchverbot unbedingt mit dem gleichen, wenn nicht gar größeren öffentlichen und medialen „Tamtam“ wieder abgeschafft werden, als es eingeführt wurde. Für uns ist es nicht stringent, wenn Frau Böhmer auf der einen Seite klagt, dass wir nicht genug Lehrer mit Migrationshintergrund haben, und sich freut, wenn diese Zahl dann doch um 1 % gestiegen ist. Gleichzeitig wissen wir aber, dass die muslimischen Frauen, die davon betroffen sind, in eine desolote Situation geraten sind. Das passt für uns irgendwo nicht zusammen.

**Frau Prof. Dr. Frings:** Ich finde den Hinweis gut, dass dem öffentlichen Dienst ganz eindeutig eine Vorreiterrolle obliegt; bei der Wirtschaft muss man unterscheiden. Herr Ünal, Sie sagen zu Recht, die Großbetriebe, insbesondere die internationalen Betriebe, sind sehr viel weiter. Ich habe selbst erstaunt bei einer Studie festgestellt, dass in diesen Großbetrieben der Umgang mit Religion schon seit den 60er, 70er Jahren relativ problemlos läuft. So sind z. B. Gebetsräume eine solche Selbstverständlichkeit und überhaupt kein Thema, kein Problem mehr. Wir haben hier natürlich auch ein sehr gut organisiertes Diversity-Management. Das Problem ist nur, dass die deutsche Wirtschaft sehr stark auf den mittelständischen Betrieben basiert. Wenn wir die mittelständischen Betriebe betrachten, sieht es teilweise ganz anders aus. Gerade deshalb ist es wichtig, dass der öffentliche Dienst, die öffentliche Hand sich sehr klar und sehr präzise positionieren, denn sie sind nun mal in den letzten Jahren zum Alibi geworden für die Diskriminierung gerade wegen des Kopftuchs. Dabei wird natürlich simplifiziert, aber simplifiziert heißt: Was die dürfen, dürfen wir schon lange. Gerade deshalb muss rechtlich wieder klargestellt werden, wie die Dinge existieren; und das ist eine Verantwortung, die tatsächlich die öffentliche Hand übernehmen kann. Und da kann auch auf der Landesebene und auf der Parteebene viel getan werden.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



**Frau May:** Ich möchte noch einmal den wirtschaftlichen Aspekt hier anschneiden und an das anschließen, was Herr Grünberg gesagt hat, dass wir hier den demographischen Wandel haben, dass wir heute schon einen Fachkräftemangel haben und dass es am Ende wirklich nur eine Frage der Zeit ist, dass dieses Potenzial erkannt wird. Es ist ganz klar, dass gerade qualifizierte Migranten mit ihrem Potenzial nicht verloren gehen dürfen. Viele internationale Großkonzerne sind, da sie expandieren, sehr an interreligiösen und interkulturellen Kompetenzen interessiert, sowohl in ihrer Belegschaft in Deutschland als auch in den Belegschaften der Länder, wo sie sich niederlassen. Viele Unternehmen gehen in den arabischen oder den islamischen Raum, und sie sind sehr froh, wenn sie dann Mitarbeiter haben, die diese Kompetenzen mitbringen. Was den Mittelstand betrifft, ist diesbezüglich noch einiges zu tun, das muss man wirklich sagen.

**Herr Heesemann:** Zwei kurze Bemerkungen zu diesem Diskussionsgang. Einmal ist mir aufgefallen, die beiden Herren von den die NRW-Regierung tragenden Parteien haben beide nicht deutlich gesagt, ob sie das Gesetz mit dem Kopftuchverbot in NRW auf den Prüfstand stellen – wenn ja, wann? – und ob die jetzige Regierung dies in ihrem Programm stehen hat.

Und ein Punkt zu Herrn Ünal. Die Gründung von Wohlfahrtsverbänden bzw. die Anerkennung als Partner des Staates für den islamischen Religionsunterricht würde ich nicht zu sehr am Körperschaftsstatus aufhängen, es gibt auch die Möglichkeit des eingetragenen Vereins. Möglicherweise ist der Körperschaftsstatus gar nicht angemessen für andere Religionsgemeinschaften, da er doch sehr an die Traditionen der beiden großen Kirchen gebunden ist.

**Herr von Grünberg:** Zur Frage des Kopftuchverbots. Ich befürworte die Abschaffung des Verbotes und während der Koalitionsvereinbarungen hat sich auch die SPD für die Abschaffung des Kopftuchverbots ausgesprochen, Herr Ünal wird dazu gleich noch weiteres sagen. Momentan habe ich jedoch die Sorge, wenn wir mit dieser Diskussion jetzt anfangen, dass wir alle unsere politischen Gegner gegen uns mobilisieren, und dadurch werden viele Dinge, die wir auf den Weg bringen möchten, möglicherweise schwerer. Ich kann aus taktischen Gründen zum jetzigen Zeitpunkt keine verschärfende Diskussion anstoßen, in der es um eine ideologische Grundsatzfrage geht, während ich als Minderheitsregierung über ein Integrationsgesetz und die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen verhandle. Das kann man anders sehen und auf dem Standpunkt stehen, dass wir genau diese Diskussion gerade jetzt brauchen. Hier gilt es abzuwägen. Wir werden sondieren, wie unsere Kollegen das sehen.

**Herr Ünal:** Als das Kopftuchverbot eingeführt wurde, haben die Grünen und die SPD sich ganz klar positioniert. Diese Position gilt auch jetzt noch, wir haben aber in der Koalitionsvereinbarung keine Aussage darüber festgehalten, weil wir in diesem Punkt völlig übereinstimmen und wir vereinbart haben, dass Punkte, bei denen völlige Einigkeit besteht, nicht unbedingt in der Koalitionsvereinbarung stehen müssen. Auch ich bin froh, dass wir das Kopftuchverbot in diesem Jahr nicht thematisiert haben. Solche Themen, solche Diskussionen müssen in Abhängigkeit von tagespolitischen Stimmungen gesehen werden. Wir haben ein Schulgesetz verabschiedet, wir haben sehr viele Gemeinschaftsschulen eingeführt, heute hat das Verfahren zur Einführung des islamischen Religionsunterrichts angefangen. Nach den Sommerferien kommt natürlich eine Diskussion über das Kopftuchverbot und wir müssen eine Mehrheit für dessen Abschaffung organisieren. Sie wissen, dass wir eine Minderheitsregierung haben und CDU und FDP in dieser Frage klar positioniert sind. Daher wird es schwierig. Aber wir werden das Kopftuchverbot auf jeden Fall thematisieren, denn es geht hier um die tatsächliche Gleichstellung aller Religionen im schulischen Bereich.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Zu dem zweiten Punkt, den Herr Heesemann angesprochen hat. Wir sind ein säkularer Staat, in dem die Aufgaben des Staates und die der Religionsgemeinschaften klar definiert sind. Und der jetzt geplante islamische ‚Religionsunterricht‘ ist eine Übergangsphase für uns, weil keine Gruppierung als Religionsgemeinschaft anerkannt ist. Wir haben mit der Beiratlösung eine Lösung gefunden, so dass man einen bekenntnisorientierten islamischen Unterricht erteilen kann. Dazu gibt es jetzt Überlegungen, die wir auch mit dem KRM (Koordinationsrat der Muslime) zusammen diskutieren.

Der andere Punkt, die Anerkennung als islamische Gemeinschaft, d. h. als Religionsgemeinschaft, bleibt weiterhin Inhalt dieser Gespräche in NRW, und sehr viele dieser Probleme können wir nur lösen, wenn mindestens einer der Verbände als Religionsgemeinschaft anerkannt wird.

Die Gründung eines Wohlfahrtsverbandes wird u. a. dadurch verhindert, dass unsere Moscheevereine nicht nur für die religiösen Angelegenheiten der Gemeinde zuständig sind, sie machen Sozialarbeit, sie machen Integrationsarbeit. Deswegen sagt der Gesetzgeber, sind sie keine Religionsgemeinschaft im eigentlichen Sinne. Die soziale Arbeit, die die Moscheegemeinden zurzeit ausüben, muss klar von den religiösen Belangen der Mitglieder getrennt werden, um als Religionsgemeinschaft anerkannt zu werden. Deshalb bitte ich alle Verbände, über ihre Organisationsformen nachzudenken, wie man sich zeitgemäß und auch nach unseren Verwaltungsrichtlinien neu organisieren kann. Ohne diese Vorarbeit haben wir als Politiker enorme Schwierigkeiten einen Ansprechpartner zu finden, um dieses Problem zu diskutieren.

**Frau Lababidi:** Wir haben integrationspolitische Sprecher in Deutschland, wir haben ein Integrationsministerium, wir haben eine Islamkonferenz, wir haben einen Bundespräsidenten der sagt: „Ja, der Islam gehört zu Deutschland“. Aber wir haben ein Volk und Medien, die sagen: „Was redet der Bundespräsident da? Das geht doch gar nicht!“. Warum ist das so? Warum geht diese Welle der Entrüstung durch sämtliche Medien und durch die Bevölkerung?

**Frau Prof. Dr. Frings:** Diese Diskussion ‚Wie viel Kopftuch vertragen wir in diesem Land?‘ und ‚Wie viel davon halten wir aus?‘ oder ‚Wie schlimm ist es für uns, dass wir dafür alle anderen religiösen Betätigungen auch noch aus den Räumen herausdrängen müssen, in denen sie bisher selbstverständlich waren‘, die Konjunktur für diese Diskussion war noch nie so gut wie heute. Natürlich, wir hatten Sarrazin, hätten Sie mir das vor einem halben Jahr gesagt, hätte ich auch gesagt: „Ja, wir sind an einem Tiefpunkt, ich mache mir schwere Sorgen um dieses Land“. Heute sehe ich es etwas positiver, und das haben wir ganz ohne Zweifel den Schwestern aus Ägypten, Tunesien, Syrien, Libyen, Jemen usw. zu verdanken, denn sie haben in der Tat in Europa das Bild der Kopftuch tragenden Muslimin verändert. Ich finde das toll und es ist ein guter Punkt, wo wir anfangen können zu diskutieren.

**Frau May:** Natürlich, der Islam gehört zu Deutschland, ganz klar. Warum dies Thema überhaupt diskutiert wird, hat damit zu tun, das man versucht, im Verhältnis zu der sehr langen Geschichte Deutschlands zu fragen, ob da der Islam dazugehört. Und wenn man diese lange Geschichte betrachtet, muss man sagen, dass es nicht so ist. Betrachtet man aber die letzten 50 bis 60 Jahre, muss man sagen: „Ja!“ Jeder der seine Elterngeneration oder seine Großelterngeneration kennt, weiß, dass der Islam mittlerweile zu Deutschland gehört, dies muss man einfach feststellen. Und ich möchte noch eine Sache betonen. Bei der ganzen Diskussion habe ich das Gefühl, dass Islam immer gleich Kopftuch ist. Das ist aber nicht so! Ich bin auch Muslimin und ich



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



trage kein Kopftuch. Und ich finde es äußerst wichtig, dass man offen ist, egal ob man jetzt ein Kopftuch trägt oder nicht. Es gibt nun einmal nicht nur Muslima, die ein Kopftuch tragen. Und zur Diskussion um Sarrazin möchte ich sagen, die hat bei mir keine Ängste ausgelöst. Sie hat mir nur gezeigt, dass es in der Gesellschaft hier in Deutschland noch viel Aufklärungsbedarf gibt.

Es gibt noch sehr viele offene Fragen und eher ein Nebeneinander, aber kein Miteinander. Ich habe gemerkt, wenn die Religionen und mehr Migranten und Nichtmigranten stärker in Kommunikation, in Dialog treten, mehr miteinander unternehmen, sich öffnen, dass dann eben die Punkte, die Sarrazin beschreibt, abgebaut werden können. Und genau das finde ich enorm wichtig, dazu kann ich alle nur auffordern.

**Frau Boos-Niazy:** Ich kenne viele Frauen, die seit 30 Jahren in der Dialogarbeit sind, und sie sagen, seit 30 Jahren kriegen wir die gleichen Fragen gestellt und wir antworten mit den gleichen Antworten und es ändert sich nichts. Von daher denke ich, es gibt nun mal eine emotionale Ebene und die Diskussion um das Kopftuch geht durch alle Medien und Parteien. In allen Parteien gibt es Befürworter des Verbots und Gegner, das macht die Situation so schwierig, eine Mehrheit zu organisieren.

Es hat aber auch etwas mit Selbstvergewisserung zu tun. In einer so extrem pluralistischen Gesellschaft, in der wir hier leben, ist es sehr schwierig zu sagen: „Wer sind wir eigentlich?“ Es ist viel leichter zu sagen: „Wir sind nicht wie die!“ Und die werden halt mit einem Etikett beklebt und dieses Etikett habe ich jetzt als Ursprungsdeutsche auch aufgeklebt bekommen. Und ich sage Ihnen, diese Diskussion den letzten drei Jahren hat in mir das Gefühl ausgelöst, dass ich langsam meine Heimat verliere. Das ist ein ganz, ganz merkwürdiges Gefühl. Andere, die einen anderen Ursprung haben, können immer noch sagen, ja gut; die träumen dann von der Türkei, die träumen von Ägypten. Wovon soll ich eigentlich träumen? Und dann sage ich mir, ok, das ist hier mein Land, und das ist hier meine Aufgabe.

Es scheint der deutschen Bevölkerung nicht klar zu sein, dass wenn wir bestimmte Grundrechte abbauen, wir damit nicht nur Minderheiten treffen, sondern dass es am Ende alle treffen wird. Und das ist die Frage: Wo wollen wir hin? Wollen wir um das Eine, was uns aus welchen Gründen auch immer nicht, in den Kram passt, wollen wir das in den Treteimer schmeißen und damit gleichzeitig unsere Freiheiten wegwerfen oder können wir es ertragen, dass Minderheiten die gleichen Rechte in Anspruch nehmen?

Ein typisches Beispiel war Frau Ludin, die bis zum Bundesverfassungsgericht geklagt hat. Alice Schwarzer empfand das als eine Unverschämtheit. Wäre das eine Frau aus einem anderen Zusammenhang gewesen, sie wäre die Heldin von Alice Schwarzer gewesen, weil sie sich für ihre Rechte durch alle Instanzen geklagt hatte. Diese doppelten Bewertungsmaßstäbe, das muss klar werden, dass das nicht geht. Wir haben die Freiheiten, alle, Gott sei Dank, und wir wollen sie behalten, aber eben auch alle.

**Herr Weber:** Ich wollte noch einmal auf die Frage eingehen, wo kommen diese Mechanismen her, dass viele Migrantinnen nicht eingestellt werden, nicht aufsteigen, die Integration in den Arbeitsmarkt nicht funktioniert, und warum solche Vorurteilsstrukturen existieren.

Auch dies muss man differenziert sehen. Auf der Seite, die wir als diskriminierend wahrnehmen, gibt es viele unterschiedliche Gründe dafür, warum jemand andere Menschen heraushalten will. Einer der Gründe sind die tief sitzenden sozialen Konflikte in unserem Land, und die spiegeln sich





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



sehr oft wider, indem sie auf irgendwen projiziert werden. Das wurde lange Zeit am Pass festgemacht, dann gab es die Reform des Staatsbürgerschaftsrechts und jetzt hat man das Gefühl, geht es immer mehr dahin, dass man es an der Religion festmacht.

In meinen Seminaren und Trainings, wo ich mit Gewerkschaftsangehörigen, aber auch mit Unternehmerinnen und Unternehmern zu tun habe, merke ich, dass es Unwissenheit gibt, sehr tief sitzende Ängste vor sozialem Abstieg und vor Fremdheit, dass man sich in manchen Situationen unwohl fühlt, weil die Kompetenzen fehlen. Es ist äußerst wichtig zu erkennen, dass wir erst einmal an diese sozialen Konflikte herangehen müssen. Das Thema Gemeinschaftsschule oder andere Themen aus dem sozialen Bereich sind demnach auch immer Integrationspolitik! Zweitens müssen wir dahin kommen, Menschen, die sich unwohl fühlen, die Angst haben, nicht wissen, wie sie sich verhalten sollen, die Kompetenzen zu vermitteln, um mit Migration und den damit verbundenen Entwicklungen umgehen zu können.

**Frau Lababidi:** Herr Heesemann, eine direkte Frage: Kann die Kirche sich nicht schützend vor die muslimischen Gemeinden, Verbände, Menschen stellen und sagen: „Ja, Muslime gehören auch mit zur Gesellschaft!“

**Herr Heesemann:** Ich könnte Ihnen jetzt viele Beispiele nennen, wo die beiden großen Kirchen das tun. Auf der anderen Seite aber steckt hinter Ihrer Frage wahrscheinlich auch das Wissen, dass die Kirchen sich zum Teil ambivalent verhalten, und das will ich nicht bestreiten. Diese Ambivalenz wird Ihnen u. a. vom Deutschen Institut für Menschenrechte vorgehalten, weil sie auf der einen Seite, wenn ich mir z. B. die Situation in Frankfurt ansehe, ca. 80 Prozent aller Beratungsstellen stellen und in dieser Hinsicht in den vergangenen Jahrzehnten eine großartige, häufig auch korrigierende Arbeit gegenüber dem öffentlichen Dienst, gegenüber dem Land Hessen, gegenüber dem Magistrat der Stadt usw. geleistet haben und Vorurteilen entgegen getreten sind. Alles das, was man von Ihnen erwartet. In Ihrer Rolle als Arbeitgeber jedoch verteidigen sie doch überwiegend – überwiegend betone ich hier – alte Pfründe oder kommen noch nicht aus alten Schienen heraus.

Hier ist es Herr Lippsch<sup>13</sup> mit seiner Landeskirche, die er vertritt, mit dem Diakonischen Werk, dass er vertritt, der zur Zeit im Grunde alle Mauern abreißt. Da wird sowohl theologisch als auch pädagogisch mehr oder weniger alles an alten Positionen in Frage und auf den Prüfstand gestellt. Es gibt eine hochrangig gesetzte Projektgruppe von Kirchenleitung und Diakonie, die bis Ende dieses Jahres auf dem Tisch haben will, wie es weitergehen soll. Da werden die Mitgliedschaftsfragen, die Dimension des Verkündigungsauftrags, der Tendenzschutz daraufhin überprüft: Was ist vertretbar? Was würde auch eine Gewerkschaft für sich in Anspruch nehmen? Was würde auch eine Partei für sich in Anspruch nehmen? Was ist nicht mehr vertretbar?

Wir haben in Frankfurt immer – trotz der Einschränkungen von Seiten der Kirchen – Leitungsstellen und auch Beratungsstellen in der Hand von Muslimen gehabt; aber nur deshalb, weil die evangelische Kirche in Frankfurt sich über die Einschränkungen hinweggesetzt hat. Es wäre aber besser, wenn sich nicht einzelne darüber hinwegsetzen, sondern wenn die offizielle Linie verändert würde. Ich fürchte, das ist noch ein längerer Prozess, weil dies bisher nur eine Minderheit der Kirchen und diakonischen Werke betreibt. Bei der Caritas z. B. ist das Bistum Stuttgart Rottenburg ein Stückchen weiter als andere Bistümer.

<sup>13</sup>Pfarrer Andreas Lipsch ist Interkultureller Beauftragter der Evangelischen Kirche und des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Diese Ambivalenz kann man nur beklagen und hoffen, dass die Kirchen einen eindeutigen Weg finden im Sinne eines theologischen Mottos, das sagt, nicht der Einschluss, nicht die Eingrenzung ist das Profil, sondern gerade die Öffnung sollte das Profil der Kirchen sein, also das was innerchristlich Ökumene genannt wird. Darüber hinaus gilt sich interreligiös zu öffnen. Und überall da, wo nicht im engeren Sinne der Verkündigungsauftrag damit verbunden ist, können Menschen anderer Religionen, wenn sie dem Arbeitgeber ihre Loyalität entgegenbringen, natürlich in einer solchen Einrichtung hoch qualifizierte Dienste leisten und es gibt zum Glück eine Vielzahl von Beispielen, wo das schon so ist.

**Frau Lababidi:** Nächste Ebene. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt sieht sehr schwierig aus und Diskriminierung kommt überall vor. Während meiner Arbeit als Ausbildungscoach mit jüdischen Auszubildenden übermittelte ich einem Chef den Wunsch, dass sein Azubi wenigstens zwei Samstage im Monat wegen des Sabbat frei haben wollte. Der Chef sagte: „Ist mir egal.“ Wie schaffen wir es, bei den Arbeitgebern das Bewusstsein zu schärfen, dass jemand z. B. ein Opferfest hat und an dem Tag frei haben möchte, etwas, was in anderen Ländern schon völlig normal ist. Kann man das per Gesetz regeln?

**Frau Prof. Dr. Frings:** Kann man nicht. Das ist aber auch ein Bereich, der rechtlich nicht wahnsinnig schwierig ist. Es ist eine Abwägung, ob es dem Arbeitgeber zumutbar ist. Wann immer Gerichte dazu zu entscheiden hatten, haben sie sehr genau hingeguckt. Wenn ein Arbeitgeber z. B. dargelegt hat, er mache immer Schichten von dann bis dann, dann haben die Gerichte ganz klar gesagt, dass das nicht reicht. Es muss schon so viel an Entgegenkommen sein, dass wenn jemand aus religiösen Gründen zu bestimmten Zeiten nicht kann, der Arbeitgeber ihm dies einräumen muss, es sei denn, "sein Laden bricht dabei zusammen". Damit kann man umgehen und dies ist auch eine äußerst wichtige Aufgabe. Vielleicht kann uns Herr Weber dazu noch etwas sagen. Hier kommt es darauf an, dass wo immer es geht, Betriebsvereinbarungen geschlossen werden, in denen solche Dinge im Detail für den jeweiligen Betrieb vereinbart werden. Da wo es keinen Betriebsrat gibt, in den Kleinbetrieben oder mittleren Betrieben, müsste man gucken, ob man mit Einzelinitiativen ein Stück weiterkommt.

**Herr Weber:** Das ist das klassische Thema aus dem Bereich der gewerkschaftlichen Beschäftigung: Jemand kommt und sagt, er habe die und die Anforderung, oder der Unternehmer sagt, er komme mit der und der Anforderung nicht klar, wie können wir das aushandeln. Da gibt es den sozialpartnerschaftlichen Ansatz, zu sagen, wir setzen uns zusammen und versuchen eine Lösung dafür zu finden. Und in der Praxis läuft das seit Jahrzehnten sehr gut, vor allen Dingen in mittleren und größeren Betrieben. Hier gibt es Betriebsvereinbarungen oder offizielle Abmachungen. Nichtsdestotrotz kann das zum Konflikt werden und man sollte offen darüber reden, dass es diese Konflikte durchaus gibt, wo der Unternehmer sagt: „Nein, das geht nicht, unser Fließband muss 24 Std. laufen.“ Ein Konflikt ist dabei nichts Schlechtes und wir sagen nicht, deswegen stellt keine Migrantinnen oder Migranten ein, sondern diesen Konflikt muss man lösen. Wir müssen dann schauen, welche dritte Lösung gibt es, und inzwischen existiert wirklich schon sehr viel „best practice“, um beispielsweise religiöse Praktiken einzubauen oder den Urlaub zu regeln.

Was vielleicht für kleinere Betriebe noch ganz wichtig ist. Wir arbeiten auch mit der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk zusammen. Hier ist es ebenfalls oft so, dass gesagt wird, wir haben einen kleinen Betrieb und ich weiß gar nicht, wie so etwas geht, deshalb lass ich die Finger davon und stelle niemanden mit muslimischen Hintergrund ein; oder der Betrieb weiß nicht, wie er es praktisch lösen soll, weil er zu klein ist, um beispielsweise einen Raum zur Verfügung zu stellen. Hier haben wir wieder zwei Möglichkeiten. Zu zeigen, dass und wie es auch in kleinen



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Betrieben geht, das miteinander zu vereinbaren. Das Zweite ist eine Kooperation. Wir haben sehr große Erfolge im Bereich des Handwerks, indem sich drei bis vier Handwerksbetriebe zusammenschließen und über Partnerschaften Lösungen in dem Bereich finden.

**Frau Lababidi:** Herzlichen Dank. Nun eine Frage aus dem Publikum. (P)

**P:** Ich habe eine Frage an Esmā May. Sie haben vorhin im Hinblick auf Vielfalt gesagt, es gibt Musliminnen ohne Kopftuch, es gibt nicht dieses Stereotyp Muslima. Dennoch würde mich interessieren, wie sich die DTF in der CDU zu dem Verbot für Lehrerinnen, ein Kopftuch zu tragen, positioniert. Wenn sie sich, wie ich mir erhoffe, positiv positioniert, würde mich interessieren, wie Sie das in die CDU hineinragen.

**Frau May:** Ja, es ist so, dass die Gesellschaft sehr vielfältig ist, und auch unter unseren Mitgliedern gibt es einige, die sagen, dass sie gegen die Abschaffung des Kopftuchverbots sind, trotz ihres muslimischen Hintergrunds. Zum Anderen gibt es auch viele Mitglieder, die sagen, dass sie dafür sind. Ich muss ehrlich sagen, wir können uns nicht eindeutig positionieren, da es keine klare Mehrheit gibt, ist das schwierig. Wie gesagt, Islam ist nicht gleich Kopftuch, genauso sind nicht alle Muslime für das Kopftuch. Ich denke, das ist gerade auch die Herausforderung an die Politik, hier eine Meinung herauszukristallisieren und das wird noch ein paar Jahre dauern, egal welche Partei.

**P:** Zur Ergänzung: Mein Interesse liegt nicht nur darin, den Lehrerinnen, die jetzt in der Pipeline sind, eine Beschäftigung zu schaffen, sondern es ist offensichtlich, dass diese Gesetzgebung für die sehr kleine Berufsgruppe der Lehrerinnen als Legitimationsprinzip für alle anderen dient. Das heißt, alle anderen nehmen sich inzwischen das Recht heraus zu sagen: Nein, mit Kopftuch nicht! Ein Phänomen, das sich seit Jahren beobachten lässt. Es geht mir nicht nur um die Lehrerinnen.

**Frau May:** Es geht auch um die Schüler zum Beispiel. Wie ist es für die Schüler? Es wäre vielleicht auch einmal wichtig, Schüler zu fragen, wie sie es denn finden würden, wenn es Lehrerinnen gibt, die Kopftuch tragen.

**P:** Das meine ich aber nicht. Es geht darum, dass Menschen – in diesem Fall Frauen – am Arbeitsplatz diskriminiert werden. Und dieses Prinzip durchzieht inzwischen die Privatwirtschaft. Vielleicht nicht die internationalen Konzerne, weil die weltoffen bleiben müssen aus ökonomischer Sicht, aber durch die kleineren Betriebe, die mittelständischen zieht es sich, und da besteht Handlungsbedarf, hier müsste schon längst etwas geschehen sein.

**Frau May:** Als Unternehmen sollte man sich fragen, kann das Kopftuch ein Grund sein eine qualifizierte Person nicht einzustellen, und ich meine, das sollte kein Grund sein. Aber natürlich sollte das Unternehmen für sich feststellen, in welchem Bereich stört mich das Kopftuch. Stört es mich im Kundenkontakt? Stört es mich aber nicht, wenn die Mitarbeiterin im IT-Bereich ist? Das darf man nicht pauschalisieren. Meine Einstellung ist, Unternehmen sollten die Vorteile dieser qualifizierten Bewerberinnen betrachten, und nicht zuerst das Kopftuch sehen. Hierzu können wir die Wirtschaft nur auffordern, aber nicht per Gesetz. Es ist schwer, das der Wirtschaft zu diktieren.

**Herr Heesemann:** Abstrakt gebe ich Ihnen recht, Frau May, nur die Gesetze sind bei uns in inzwischen acht Bundesländern eingeführt worden, ohne dass es aktuelle Konflikte gab. Die Gesetze wurden diesen Frauen ohne Notwendigkeit übergestülpt, es hat teilweise Frauen getroffen, die seit Jahren im Schuldienst waren.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Apropos Pipeline. Wir haben jetzt in Frankfurt, wo eines der Zentren für islamische Studien entsteht, über 200 muslimische Studentinnen, die momentan im Bereich Religionswissenschaft studieren. Ich schätze 90 Prozent von ihnen sind Kopftuchträgerinnen. Wollen wir die alle in die Arbeitslosigkeit studieren lassen, wenn nicht bald an diesem Gesetz etwas geändert wird? Und in Hessen ist es noch ein Stück drastischer, weil das Verbot für den gesamten öffentlichen Dienst gilt, d. h. für das Gesundheitsamt, für die Universitätskliniken und fürs Finanzamt. Das ist im Grunde genommen überhaupt nicht einsehbar. Man könnte eventuell einsehen, dass es für den Bereich gilt, wo das Grundrecht auf christliche Erziehung geltend gemacht wird, nämlich in Schule und Kindergarten. In allen anderen Bereichen ist das nahezu ohne irgendwelche Konfliktzonen und von daher keinstenfalls nachvollziehbar.

**Frau Prof. Dr. Frings:** Ich werde sofort hellhörig, wenn man sagt, die Wirtschaft muss dann gucken, was für sie Nutzen bringt, im Publikumskontakt oder nicht im Publikumskontakt. Mir ist eins ganz wichtig: Das ist genau der Grund, warum wir ein Antidiskriminierungsgesetz haben, damit das nicht zum Thema wird. Zurückweichen nach meinen eigenen Vorstellungen, was nützlich ist und was nicht, das hat eben bestimmte gesetzliche Grenzen. Und da darf ich diese Unterscheidung nicht machen, denn sonst wird es für uns normal, dass man uns ein Kopftuch nicht zumuten kann. Doch ein Kopftuch ist zumutbar, auch im Publikumsverkehr!

**Herr von Grünberg:** Ja, das ist eine Diskriminierung und deswegen gibt es ein Gleichbehandlungsgesetz aufgrund dessen gegebenenfalls eine Strafe auferlegt werden kann. Das wird leider noch viel zu wenig angewendet. Wir haben Beratungsbüros, die wir im Rahmen des Integrationsgesetzes ausbauen wollen, damit auch rechtlich qualifiziert diese Rechtsansprüche durchgesetzt werden können.

Was die Schule betrifft, ist dies tatsächlich ein schreckliches Lehrbeispiel für andere, obwohl inhaltlich es kein Lehrbeispiel sein kann. Es wird u. a. argumentiert, in der Schule darf der Lehrer kein Parteiabzeichen tragen, weil er seine ideologische oder religiöse Grundeinstellung nicht demonstrativ vor sich hertragen soll, damit Schüler nicht einseitig bewegt werden. Das ist völlig inkonsequent, denn das gilt dann auch zu 100 Prozent für das Christentum; dann darf man keine Kreuze tragen und keine Nonnen beschäftigen. Deswegen ist das Kopftuchverbot diskriminierend, weil man einerseits sagt, Schüler dürfen religiös nicht beeinflusst werden, sich dabei aber nur auf eine Religion beschränkt. Das ist ungerecht und gehört abgeschafft. Ich sagte vorhin aber schon, dass man nicht anderes durch eine falsch getimte öffentliche Diskussion kaputt machen darf.

**Herr Ünal:** Gemäß § 57, Abs. 4 Schulgesetz NRW gilt das Kopftuchverbot zumindest nicht im Religionsunterricht. Der letzte Satz sagt hier, dass das Neutralitätsgebotes des Satzes 1 nicht im Religionsunterricht und nicht in den Bekenntnis- und Weltanschauungsschulen gilt. So gesehen ist der islamische Religionsunterricht mit den katholischen und evangelischen gleichgestellt. Wir haben in Münster und in Osnabrück auch islamische Religionspädagogik, bei Einführung des islamischen Religionsunterrichts werden diese Lehrerinnen und Lehrer natürlich eingestellt, da kann man keine anderen Maßstäbe benutzen als die, die wir jetzt benutzen.

**Frau Lababidi:** Sollen alle Lehrerinnen auch noch Theologie studieren? Wäre das eine Option?

**Frau Boos-Niazy:** Darf ich direkt Wasser in den Wein gießen?! In NRW gibt es keinen islamischen Religionsunterricht! Wir haben beim Ministerium nachgefragt und die Antwort war – und das ist rechtlich exakt in Ordnung – es gibt keinen islamischen Religionsunterricht in NRW. Es gibt einen Bekenntnisunterricht, die LehrerInnen, die dort unterrichten, fallen unter das Fach



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



*Islamische Unterweisung.* Das heißt, die Lehrerinnen, die dort unterrichten, fallen auch unter das Kopftuchverbot. Erst wenn es einen regulären islamischen Religionsunterricht gibt, betrifft sie das Gesetz nicht mehr.

Die Bekenntnisschulen sind theoretisch frei davon. Tatsache ist, die Frauen, die vom Kopftuchverbot in NRW betroffen waren und sich an Privatschulen beworben haben – gemeint sind nicht katholische oder evangelische –, wurden dort nicht eingestellt. Die Träger haben Angst, sie fallen auf, wenn es über ihre Schule heißt, dass sie Kopftuch tragende Frauen einstellen, und das wollen sie nicht aus Angst um ihre Finanzierung. Auch dieser Ausweg ist den Frauen somit versperrt. Das ist meiner Ansicht nach zwar eine Überangepasstheit, aber man kann die Schulen nicht dazu zwingen.

Und noch einen Schritt weiter! Frau Schawan hat auf einem Podium öffentlich über die Frauen, die eventuell an Universitäten in islamischer Theologie lehren sollen, die Meinung vertreten, es sollen keine Theologinnen ausbilden dürfen, also im Universitätsdienst sein, die ein Kopftuch tragen. Folglich sind wir längst über den Bereich der Lehrerinnen hinaus. Wir sind so weit, dass selbst in der Nachmittagsbetreuung ein 1-Euro-Job nicht mit Kopftuch möglich ist, bei einem Träger, der nicht staatlich ist. Wir wissen aus internen Mailwechseln, dass das eine Anweisung von der vorherigen Landesregierung war.

**Frau Lababidi:** Welche Message haben Sie? Was wollen Sie jetzt?

**Frau Boos-Niazy:** Das Kopftuchverbot soll natürlich abgeschafft werden. Ich verstehe aber auch Herrn Grünberg und sehe das auch so. Unser Ziel ist, dass das Gesetz abgeschafft wird – wie ich vorhin sagte, möglichst mit viel „Tamtam“ als Message an die Wirtschaft. Aber tatsächliches Ziel ist die Abschaffung, und wenn dies still und leise und heimlich passiert, ist uns das auch recht.

**Frau Lababidi:** Da vorne ist schon seit längerer Zeit eine Meldung. Bitteschön.

**Frau Mohammed:** Mein Name ist Saloua Mohamed, ich bin Frauenrechtlerin und Menschenrechtsaktivistin und ich möchte einige Dinge bestätigen. Es gibt Schülerinnen und Schüler, die mich nicht als Monster wahrnehmen, wenn ich in der Schule vor ihnen stehe und Vorträge oder Unterrichtseinheiten zum Thema Rassismus, Diskriminierung, Menschenrechte etc. gebe. Sie nehmen nicht das Kopftuch wahr, sie nehmen mich als Person wahr. Und ich finde, was Kinder können, sollten wir Erwachsenen erst recht können. Es ist unnötig, die Sache verschleiern zu wollen: Es ist eine menschenrechtsverachtende Aktion, Frauen mit Kopftuch aus dem gesellschaftlichen Diskurs heraustreten zu wollen, egal ob Lehrerinnen oder Professorinnen an Universitäten! Ich selber berate einige Frauen, die mittlerweile bei einem 1-Euro-Job Probleme haben, man möchte sie nicht mehr haben. Sogar als Putzfrau heißt es: Solange du in meiner Firma Putzfrau bist oder in meiner Schule putzt, möchte ich innerhalb der Schule oder der Firma dein Kopftuch nicht sehen. Erst heißt es, die Frau wird im Islam unterdrückt, ist sie dann eine emanzipierte muslimische Frau, die aber dummerweise Kopftuch trägt, heißt es: Nein, sie ist trotzdem unterdrückt. Wir werden es schon wissen. Entschuldigung, es wird über uns gesprochen, nicht mit uns!

Und noch eine Sache. In Bonn gibt es eine Schule, die sagt, Schülerinnen dürfen mit Kopftuch nicht am Schulunterricht teilnehmen und die Mütter, die ihre Kinder abholen wollen, haben nicht das Recht über den Schulhof zu gehen, sie haben draußen vor dem Tor zu warten. Ich bin in der Schularbeit tätig und das ist mein täglich Brot. Wo sind wir hier!? Sind wir noch in Deutschland?





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Das sind Praxiserfahrungen, die endlich auf Gehör stoßen sollten, und nicht irgendwelche Diskussionen, die hier oben stattfinden. Bitte blicken Sie einmal auf die Gesellschaft und schauen, was die Bedürfnisse sind. Die Kluft zwischen den Menschen wird immer größer. Ich bin seit Jahren in christlich muslimischen Dialogkreisen aktiv, das nutzt mittlerweile nichts mehr. Warum? Die Menschen dort sind sich einig. Aber was ist mit der Mehrheitsgesellschaft? Hier müssen wirklich klare Signale von unserer deutschen Politik kommen, dass das so nicht geht. Wenn Menschenrechte, dann für alle, Muslimas sind auch Menschen!

**Frau Lababidi:** Herr von Grünberg, Sie kommen doch aus Bonn, das ist aber eine harte Geschichte, was wir da gehört haben?

**Herr von Grünberg:** Ja! Ich gehe dieser Sache gerne nach. Ich kann mir dies zwar nicht recht vorstellen, aber es passiert alles in der Welt und deswegen möchte ich das hier auch nicht ausschließen. Ich prüfe das und versuche dies als Kommunalpolitiker in Bonn zu verhindern.

**Herr Ünal:** Eine Notiz noch. Es gibt im Landtag einen Petitionsausschuss. Sie können auch über das Internet diesen Vorfall beschreiben und eine Petition beantragen. Das wäre eine Methode dies zu thematisieren. So etwas geht nicht! Schüler dürfen nicht daran gehindert werden, und erst recht nicht die Mütter, die ihre Kinder abholen. Dagegen muss etwas getan werden.

**Frau Lababidi:** Noch eine weitere Meldung aus dem Publikum.

**Frau Kubilay:** Mein Name ist Saliha Kubilay, ich komme aus dem Bezirk Duisburg-Essen und ich arbeite seit über sechs Jahren im Gleichstellungsbüro, d. h. ich bin tagtäglich mit der Gender-Thematik beschäftigt. Mich stört besonders der Faktor, dass hier immer über die „arme, arme Kopftuchträgerin“ debattiert wird und es ist uns gar nicht bewusst, wohin diese Debatte führt.

Frau Boos-Niazy hat es aufgezählt: Es fing mit dem Kopftuchverbot für Lehrerinnen an, wir diskutieren schon über ein Kopftuchverbot für Schülerinnen. Das geht in den Erziehungsbereich, es betrifft die Sozialpädagogik, es betrifft Mütter und 1-Euro-Jobber und alle denken sich, das geht jetzt nur die Kopftuchträgerinnen an. Aber es betrifft auch Frauen, die kein Kopftuch tragen und bei Einstellungsverfahren dem potenziellen Arbeitgeber versichern müssen, dass sie auf gar keinen Fall auf die Idee kommen werden, ein Kopftuch zu tragen. Und das wird gar nicht thematisiert!? Deutsch-Türkischen Forum in der CDU NRW, werden Sie erst dann handeln, wenn Sie auch einmal betroffen sind? Und wir echauffieren uns als Frauenrechtlerin, dass in Einstellungsverfahren Frauen diskriminiert werden, wenn gefragt wird, ob sich Karrierepläne und Kinderpläne überkreuzen könnten oder sonstiges. Also, die Dimension ist viel größer, als dass nur unsere Tücher betroffen sind. Die Diskussion geht sehr viel weiter und es muss etwas getan werden.

**Frau Shooman:** Es herrscht hier gerade etwas ‚Unglauben‘ darüber, dass es Diskussionen über das Kopftuchverbot für Schülerinnen gibt. Von Berlin kann ich sagen, dass es Schulen gibt, wo die Schulleiter es natürlich nicht Kopftuchverbot nennen, sondern freiwillige Selbstverpflichtung der Schule, die jegliche Kopfbedeckung verbietet, z. B. die Mützen der Jungen, die kein Basecap tragen dürfen. Das heißt aber auch, dass die Mädchen kein Kopftuch tragen dürfen. Das ist eine Art der Formulierungen. Die Berliner FDP hat das Kopftuchverbot für Schülerinnen als einen Punkt ihres Landtagswahlkampfes aufgenommen. Das ist demnach keine so randständige Idee.





## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



Eine Frage an Frau Professor Dr. Frings. Sie haben zu Beginn gesagt, man sollte nicht so viel an die Gerichte delegieren wollen. Aber wäre es nicht besser, gerade hier den Klageweg zu beschreiten? Die meisten der Neutralitätsgesetze mit den Kopftuchverboten wurden erlassen, bevor das AGG in Kraft getreten ist. Gerät da nicht EU-Recht mit nationalem Recht bzw. den Ländergesetzen in Konflikt? Müssten die Frauen nicht gerade deshalb weiterklagen und im Lichte des AGG den Klageweg beschreiten, besonders wenn man die Neutralitätsgesetze im Hinblick auf die Länder sieht, die auch noch Ausnahmen explizit für christliche Symbole zulassen? Dass das kollidiert ist doch selbst für den juristischen Laien erkennbar.

**Frau Prof. Dr. Frings:** Diese Frage kann auf der juristischen Ebene nicht bewältigt werden. Es gibt unterschiedliche Konzepte des Verhältnisses zwischen Staat und Kirche, darüber müssen ein Staat und eine Gesellschaft entscheiden. Deshalb plädiere ich ganz klar dafür, nichts heimlich zu tun oder zu taktieren und stillzuhalten, nur damit nicht alles noch schlimmer wird. Wir müssen das Thema diskutieren! Unsere Gesellschaft muss es um ihrer Selbst willen diskutieren und nicht um der Frau willen, die ein Kopftuch anzieht. Das ist unumgänglich! Auch das Bundesverfassungsgericht hat gesagt: Wir geben die Entscheidung an Euch, die Politik zurück. Wir halten beide Konzepte für gangbar, vieles spricht für das Konzept, alles zuzulassen. Wenn die Politik es jedoch anders entscheidet, halten es wir auch dies mit der Verfassung vereinbar.

Der Europäische Gerichtshofs für Menschenrechte sagt ganz klar, dass es viel zu kompliziert ist, das Thema Religionsfreiheit auf Ebene des Europarates einheitlich zu regeln und räumt den einzelnen Staaten einen sehr weiten Beurteilungsspielraum ein. Nach meiner persönlichen Auffassung wird sich auch der Europäische Gerichtshof schwer tun wird, hier eine klare Position zu beziehen, dazu sind die Staaten innerhalb der EU doch zu verschieden. Deshalb glaube ich, dass wir besser damit fahren, offensiv zu sein. Es geht um die Zukunft unserer Gesellschaft. Wir wollen und wir müssen darüber diskutieren und einen Weg finden.

**Frau Lababidi:** Noch eine letzte Meldung aus dem Publikum.

**Frau Teyhani:** Ich finde sehr gut, was Herr Ünal und Herr von Grünberg gerade zu den Schulen sagten und ich habe Entrüstung gespürt, angesichts dessen, was sie gehört haben. Ich arbeite als Beraterin bei ARIC-NRW in Duisburg und kann vom letzten Jahr her sagen, wir haben mehrere Schulfälle, wo es eindeutig war, dass Eltern Schwierigkeiten hatten, für Ihre Kinder auf weiterführenden Schulen wie Realschulen oder Gymnasien in Düsseldorf und in Duisburg einen Platz zu finden, weil sie Kopftuchträgerinnen waren. Sie können hier zwar nicht versprechen, dass sie dieses Gesetz rückgängig machen können, aber für die Zukunft, für unsere praktische Arbeit ist es wichtig, dass ich diese Entrüstung bei Ihnen spüre und ich mich über eine Petition an Sie, Herr Ünal, oder an Sie, Herr Grünberg, wenden kann.

<sup>14</sup>Vgl. hierzu: BVerfG, 2 BvR 1436/02 (Entscheidung Fereshta Ludin) Randnummer 65.

„Es ließen sich deshalb Gründe dafür anführen, die zunehmende religiöse Vielfalt in der Schule aufzunehmen und als Mittel für die Einübung von gegenseitiger Toleranz zu nutzen, um so einen Beitrag in dem Bemühen um Integration zu leisten. Andererseits ist die beschriebene Entwicklung auch mit einem größeren Potenzial möglicher Konflikte in der Schule verbunden. Es mag deshalb auch gute Gründe dafür geben, der staatlichen Neutralitätspflicht eine striktere und mehr als bisher distanzierende Bedeutung beizumessen und demgemäß durch das äußere Erscheinungsbild einer Lehrkraft vermittelte religiöse Bezüge von den Schülern grundsätzlich fern zu halten, um Konflikte mit Schülern, Eltern oder anderen Lehrkräften von vornherein zu vermeiden.“

In BVerfG, 2 BvR 1436/02, Randnummer 42 dieser Entscheidung wird aber auch klargestellt: „Der Staat hat auf eine am Gleichheitssatz orientierte Behandlung der verschiedenen Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften zu achten (...) und darf sich nicht mit einer bestimmten Religionsgemeinschaft identifizieren (...).“



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



### Die Abschlussstatements – Was nehmen Sie mit?

**Frau Lababidi:** Diese Fachtagung heute hat ein brisantes Thema: Ausgrenzung, Diskussionen, Diskriminierung. Was nehmen Sie mit Herr Weber? Was nehmen Sie mit für Ihre Arbeit, interkulturelle Kompetenz, Öffnung der Gesellschaft, der Arbeitgeber aber auch Arbeitnehmer?

**Herr Weber:** Was ich am spannendsten fand, waren die persönlichen Geschichten, dass Menschen hier erzählt haben, wie erging es mir; dass gerade Frauen muslimischen Glaubens erzählt haben, was erlebe ich. Ich kann es nicht erleben und es ist ganz wichtig, die Geschichten anderer zu erfahren, was Ihnen tagtäglich widerfährt. Das werde ich mitnehmen. Ein Punkt ist noch: Gewerkschaften gelten als verstaubt und das mag in vielen Bereichen stimmen. Aber manchmal ist es auch gut, wenn man Gegenstände abstaubt, dann fangen sie wieder an zu glänzen. Ein solches Stichwort ist Solidarität, und ich glaube dieses Stichwort ist hier äußerst wichtig. Wir müssen solidarisch sein, unter Arbeitnehmern, unter denen die Arbeit suchen, und schauen, dass wir gemeinsam diese sozialen Herausforderungen meistern und nicht gegeneinander arbeiten.

**Herr von Grünberg:** Dass wir uns auf jeden Fall um die Frage Kopftuchverbot für Lehrerinnen kümmern müssen, aber ich kann Ihnen noch keinen Weg versprechen. Ich würde es am liebsten im Stillen abschaffen, um mir den Freiraum zu lassen, für alle anderen Integrationsmaßnahmen, von denen ich hoffe, dass sie gesellschaftlich so wirken, dass wir Integration bald für eine Selbstverständlichkeit halten. Gleichzeitig gilt es das Bewusstsein dafür wecken, dass das auch repressiv über das Gleichbehandlungsgesetz gehen muss. Ich bitte alle, entsprechende Verfahren in Gang zusetzen. im Rahmen der Diskriminierung, im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes. Mein Hoffen geht auch in Richtung Gewerkschaften, dass sie nicht akzeptieren, dass Arbeitnehmerinnen in dieser Art und Weise ausgeschlossen werden.

**Frau Boos-Niazy:** Die Hoffnung, dass das, was Herr Grünberg gesagt hat, endlich in Angriff genommen wird, unsere Unterstützung haben Sie. Ich weiß, dass das Kopftuchverbot ein sehr schwieriges, polarisierendes Thema ist. Ich hoffe jedoch, dass es nicht ein rein emotionales Thema bleibt, sondern erkannt wird, dass es das Gleiche ist, wenn ich Frauen unter das Kopftuch zwingen oder es ihnen mit Gewalt ausziehe. Beides ist nicht akzeptabel! Ich habe an diesem System immer geschätzt und bin nach wie vor begeistert davon, dass es diesen Zwang hier eigentlich nicht gibt; er ist nur aufgrund der politischen Situation entstanden. Ich hoffe, dass man die Stärke wiederfindet und erkennt: Wir haben diesen Zwang nicht nötig!

**Herr Heesemann:** Erstmals, habe ich ein sehr gutes Gefühl, dass ich heute hier dabei sein konnte und ich wünsche Ihnen in NRW viel Erfolg und dass die Worte von den verschiedenen Akteuren nicht im Leeren verhallen, sondern dass man demnächst in einer der Frankfurter Zeitungen „Vollzug“ lesen kann. Das steckt dann in Hessen vielleicht ein bisschen an.

**Frau May:** Ich bin zwar nicht die integrationspolitische Sprecherin der CDU, aber ich wäre genauso echauffiert gewesen über die Situation in Bonn. Als Mitglied des DTF kann ich mir nur wünschen, dass wir noch mehr Mitglieder bekommen, die auch eine andere Ansichten einbringen, damit sich das Verhältnis ein bisschen wandelt. Das Thema ist vielschichtig und weiß im Moment



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



auch keine hundertprozentige Lösung, außer dass man sehr aufmerksam zuhören muss, was sind die Probleme und dass viele Aspekte zu beachten sind. Das nehme ich in meine Arbeit ins DTF mit, und kann nur aufrufen, sich vielleicht auch dafür zu interessieren. Außerdem wollte ich noch einmal deutlich sagen, dass die Frage im Bewerbungsgespräch, ob jemand sich vorstellen könnte, später ein Kopftuch zu tragen, eine Diskriminierung ist.

**Frau Dr. Dorothee Frings:** Zuerst einmal habe ich den Wunsch und die Hoffnung, dass sehr viel von dieser Diskussion sich verstärkt in der Öffentlichkeit wiederfindet und dass Musliminnen mit und ohne Kopftuch sich ganz deutlich positionieren, dass sie in den Medien, dass sie überall erscheinen, dass sie da sind. Denn, was ich kenne, das kann ich schwerer verteufeln und stigmatisieren. Das ist meine Hoffnung. Ich glaube nicht, dass man die Islamfeindlichkeit in einem Land in irgendeiner Weise durch Wegtauchen lösen kann, sondern nur, indem man wirklich darüber redet. Letztendlich ist eine Gesellschaft immer dann am schwächsten, wenn sie am stärksten ausgrenzen muss, und sie wird dann stärker, wenn sie es sich leisten kann, nicht auszugrenzen. Ich glaube schon, dass wir solche Diskurse auch in diesem Land führen können. Den Mut habe ich immer noch.

**Herr Ünal:** Durch die Fragestellungen habe ich mitbekommen, welche Probleme die Menschen bewegen. Das nehme ich erstens mit. Wir haben es hier mit einem komplizierten Fall zu tun, der sehr differenziert zu betrachten ist, das nehme ich zweitens mit. Drittens denke ich, wir müssen endlich als gesamte Gesellschaft diese Realität akzeptieren, dass wir eine multikulturelle, multiethnische und multireligiöse Gesellschaft geworden sind. Es ist eine Normalität, dass die Menschen andere Religionen haben, andere Sprachen sprechen usw. Wenn wir in der Gesellschaft einen Diskurs darüber erreichen, dann ist es auch für die Politik einfacher, bestimmte Sachen zu ändern. So gesehen darf man nicht alles von oben, also von der Politik erwarten. Ich glaube nicht, dass ein Gesetzeserlass alles ändern kann, sondern wir müssen beides parallel laufen lassen. Wir haben sehr viel in diesem Bereich, was wir ändern können.

Aber ich kann auch versprechen, was wir vor der Wahl versprochen haben, dass wir trotz unserer Minderheitsregierung alles umsetzen wollen. Dafür brauchen wir natürlich eine Unterstützung der Gesellschaft. Deshalb müssen wir solche Fragen wirklich in der Gesellschaft thematisieren und stärker diskutieren und nicht im Geheimen mit einem Gesetzeserlass alles zu erledigen versuchen. Die gesellschaftliche Akzeptanz der Gesetzesinhalte durch eine solche Vorgehensweise ist wichtiger als die Gesetzesverabschiedung.

**Herr Peucker:** Ich muss mich den Vorrednern anschließen: aus wissenschaftlicher Sicht sind wir sehr weit weg von der Thematik, wenn man glaubt, über Dinge zu reden, von denen man Ahnung hat. Es ist in der Praxis nicht unbedingt besser, aber ich habe viel gelernt aus der Sicht der einzelnen Menschen, die heute ihre phänomenale Lebensgeschichte erzählt haben und dadurch meinen wissenschaftlichen Blick relativiert und bereichert haben.

**Frau Mühe:** Aus wissenschaftlicher Perspektive fand ich sehr spannend interessante Kolleginnen und Kollegen zu treffen, die Studien dazu gemacht haben, und sich auszutauschen. Die Praxisbeispiele, die kenne ich natürlich auch durch meine persönliche Betroffenheit auf eine Art sehr gut. Sehr schön in der Runde ist, dass auch Politiker und Politikerinnen da sind, die dadurch vielleicht das Problem ein bisschen deutlicher gesehen haben. Aber mein letzter Gedanke, bevor Sie mich gefragt haben, ohne jetzt zu negativ sein wollen, war: Es ist eine kleine Runde, aber das Problem ist sehr groß, sehr virulent und es bleibt abzuwarten. Besonders viele positive oder hoffnungsvolle Inputs kann ich leider noch nicht mitnehmen.



## Musliminnen in der Arbeitswelt - zwischen Potential und Ausgrenzung



**Yasemin Shooman:** Mir ist noch einmal für meinen Zusammenhang klar geworden, dass die Problemanalyse manchmal noch sehr weit von der Entwicklung von Handlungsstrategien entfernt sein kann. Und beides zusammenzubringen ist für mich nach wie vor eine große Herausforderung, die offen bleibt, auch nach der Veranstaltung heute. Also zu fragen, was sind tatsächlich die Möglichkeiten, um anzusetzen. Vielleicht sollte man wirklich sagen, man schaut auch in andere Länder, auf Erfahrungen anderer Minderheiten.

Für mich stellt sich die Frage des Klagewegs, wie z. B. in den USA. Die Theorieschule der Critical Race Theory hält sehr viel davon, sich über das Recht letztendlich auch Dinge zu erkämpfen. Allein zu glauben, dass ein Konsens in der breiten Bevölkerung durch miteinander reden entsteht und sich dann etwas ändert? Hier sehe ich schon die Möglichkeit, über das Recht Veränderungen zu forcieren.

**Frau Lababidi:** Diese Veranstaltung ist bisher einmalig in Deutschland. Die Organisatoren der Veranstaltung darf ich jetzt einmal bitten, nach vorne zu kommen.

**Herr Reiners:** Es gab einige Erlebnisse, die ARIC-NRW bewogen haben, eine derartige Veranstaltung zu machen. Das zog sich von dem Ausspruch einer Fachkollegin bei einer Integrationsagentur eines konfessionellen Trägers, die bei einer Veranstaltung stets vom „Scheiß-Kopftuch“ sprach, über die Fälle, die meine geschätzte Kollegin betreut, wo es immer mehr um das Thema Islamophobie geht, bis hin zur Auseinandersetzung, die wir mit Alice Schwarzer im Dezember in Duisburg hatten, wo die islamische Studierendenvertretung und die Integrationsbeauftragte der evangelischen Kirche versucht haben, dort Gegenwind zu schaffen. Dies alles zeigte uns: Wir müssen etwas dagegen tun!

Was ich vom Podium mitnehme ist, oder genauer, was ich Ihnen mitgeben möchte, gerade der Politik: Die Themen Integration und Diskriminierung gehören zusammen, möchte ich die Integration, muss ich die Ausgrenzung bekämpfen. Wir können nicht die Diskriminierung muslimischer Frauen akzeptieren, aus Vorsicht, dass das Integrationsgesetz den Landtag nicht passiert. Damit gerät man letztendlich in eine Falle, nämlich die der Rassisten.

Und wenn man sagt, wir brauchen mehr Selbstorganisation, wir brauchen mehr zivilgesellschaftliche Strukturen. Auch da ist Politik gefragt. Solche zivilgesellschaftliche Strukturen gehören auch gefördert; und da besteht in NRW noch ein deutlicher Förderbedarf. Danke.

**Frau Nacro:** Ich kann mich in vielem dem anschließen, was Herr Reiners gesagt hat. Worauf ich sehr viel Wert gelegt habe für diese Tagung, ist, einen Raum zu schaffen, wo andere Perspektiven gehört werden und andere Perspektiven die Möglichkeit haben, sich zu artikulieren. Das ist meiner Meinung nach auch passiert. Ich stimme Frau Mühe zu, dass dies ein sehr kleiner Rahmen ist, in dem sich die Teilnehmenden heute hier positioniert haben, und natürlich würde ich mir wünschen, dass dies einen wesentlich breiteren Raum einnimmt. Das wäre sehr wichtig. Deswegen nehme ich heute mit, dass wir als Antidiskriminierungsbüros im Rahmen unserer rassismuskritischen Bildungsarbeit noch sehr viel stärker daran arbeiten müssen, das Phänomen antimuslimischer Rassismus in den Fokus der unterschiedlichen öffentlichen Bereiche zu rücken. Daher mein Wunsch an die Politik: ein deutlicher Ausbau der Beratungsstrukturen. Dafür plädiere ich, das fordere ich ein, denn in Bezug auf Beratungsstrukturen müsste noch einiges getan werden, und ich hoffe, dass Modellangebote wie das Begegnungs- und Fortbildungszentrum muslimischer Frauen e. V. bereit sind, stärker mit uns zusammenzuarbeiten. Schritt für Schritt...

