

Diskriminierung: der Staat als Vorbild - Ungleichbehandlung von Frauen in der Arbeitswelt zehn Jahre nach dem Kopftuchurteil

Grundrechte-Report 2014, Seite 62

Deutschland im Jahr 2013. Eigentlich sollte die beste Absolventin ihres Jahrgangs keine Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu bekommen. Auch sind Abiturientinnen in der Regel als Auszubildende zur Zahnarzthelferin sehr willkommen. Noch unproblematischer ist es für gewöhnlich für eine Germanistin, angesichts der vielen Integrationskurse eine Stelle zu bekommen.

Esma Yildiz, Susanne Reichhardt und Nora Hadi haben aber genau die gegenteilige Erfahrung erleben müssen. Sie wurden aufgrund ihrer Qualifikation praktisch bei jeder Bewerbung zum Vorstellungsgespräch eingeladen, um am Ende immer wieder das gleiche zu hören „Wir stellen Sie ein, wenn Sie das Kopftuch abnehmen.“

Diese drei Frauen weisen neben ihren guten Abschlüssen und dem persönlichen Engagement noch eine weitere offensichtliche Gemeinsamkeit auf: Sie sind praktizierende Muslimas, die sich nach bestimmten Vorschriften kleiden aus der religiösen Überzeugung, es bringe sie Gott näher. Das wird gerne im Volksmund auf das „Kopftuch“ reduziert. Neben der allgemeinen gesellschaftlichen Herausforderung von Frauen: Familie oder Karriere, haben sie noch ein Dilemma: Kopftuch oder Karriere. Gerade der zum Schutz der Grundrechte verpflichtete Staat fungiert dabei für viele Arbeitgeber als Vorbild der Diskriminierung, der dieses Dilemma erst verursacht.

Was für den Staat als Arbeitgeber gilt...

Auch in diesem Jahr werden viele Frauen aufgrund dieses Merkmals sowohl im Alltag als auch beim Zugang zum Beruf ausgeschlossen. Dabei stellte das Bundesverfassungsgericht bei seiner Leitentscheidung vom 3. Juni 2003 (Az. 2 BvR 1436/02) klar, dass das Tragen des Kopftuches die Zugehörigkeit der damals klagenden Lehrerin „zur islamischen Religionsgemeinschaft und ihre persönliche Identifikation als Muslima deutlich“ mache und die Ablehnung aufgrund dieses Merkmals in ihr gemäß Artikel 4 Absatz 1 und 2 GG gewährleistetes Grundrecht der Glaubensfreiheit eingreife. Da ein Grundrechtseingriff ohne Gesetz nicht zulässig ist, fühlten sich viele Bundesländer in der „Pflicht“, zahlreiche „Neutralitätsgesetze“ zu erlassen, um dieses „religiöse Symbol“ im staatlichen Dienst trotzdem zu verbieten. Weil aber nur das Kopftuch geeignet sein soll, den Eindruck einer staatsfeindlichen Haltung hervorzurufen, werden christlich-abendländische Symbole vielerorts aus dem Verbot ausgenommen. (GR-Report 2008, Gerhard Czermak, Ordenstracht ja, Kopftuch nein?). So wurde mit diesen Gesetzen eine, wenngleich umstrittene, Rechtfertigung für Eingriffe in die Grundrechte der Arbeitnehmerinnen des Staates geschaffen, die Laizismus letztlich allein auf Muslimas bezieht.

...gilt nicht für jeden Arbeitgeber

Diese Rechtfertigung hat der private Arbeitgeber nicht. Vielmehr verstößt eine solche Ungleichbehandlung aufgrund der Religion seitens des privaten Arbeitgebers gegen die Verbotsnorm in §§ 1, 7 Absatz 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und gewährt ein Recht auf Schadensersatz. Dass trotzdem viele Fälle zu verzeichnen sind, liegt nicht zuletzt an der nach dem 11. September 2001 gewachsenen (und öffentlich geschürten) Angst vor dem „Islamismus“. Darunter leiden die hier lebenden Muslime unmittelbar, sobald sie sich nicht anpassen. Viele Arbeitgeber halten es für sozial adäquat, als solche erkennbare Muslime auszuschließen. Vor allem Muslimas mit Kopftuch sind von dieser Diskriminierungsbereitschaft verstärkt betroffen, so eine aktuelle Studie der Pädagogischen Hochschule Freiburg. Demzufolge würden 35 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe eine Bewerberin mit Kopftuch nicht einstellen wollen.

Nur sehr wenige Betroffene gehen aber den Gang zum Arbeitsgericht. Das liegt nicht zuletzt an der Umgehung des Rechts seitens vieler Arbeitgeber durch vorgeschobene Scheingründe, die die Bewerberinnen aufgrund ihrer Nähe zur staatlichen Argumentation für gerichtsfest halten. Dabei ist Neutralität, am Vorbild des Staates orientiert, immer ein beliebtes Argument. Jedoch ist ein privater Arbeitgeber weder zur Neutralität verpflichtet, noch ergibt sich überhaupt ein Recht auf die Berufung darauf aus der unternehmerischen Freiheit des Artikel 12 GG. Auch die Behauptung, „Ihr Kopftuch schreckt die Kunden ab“, wird regelmäßig vorgeschoben.

Mit dem Argument, das Kopftuch sei „unhygienisch“, wurde z.B. die Praktikantin Amal Ruschdi nach zwei Arbeitstagen beim Arbeiter-Samariter-Bund aufgefordert, ihr Kopftuch abzulegen. Ihre Angebote, eine Chirurgen-Haube zu tragen oder die Kopftücher nach Norm von der Wäscherei des Rettungsdienstes waschen zu lassen, wurden vehement abgewiesen. Warum ein sauberes Tuch auf dem Kopf mehr Viren übertragen soll, als das menschliche Haupthaar, bleibt für die Medizinstudentin nach wie vor ein ungeklärtes Rätsel. Dieses konnte in einem ähnlichen Fall auch das Arbeitsgericht Berlin jüngst nicht klären, und sprach der abgewiesenen Bewerberin knapp 1.500 Euro Schadensersatz zu (Az. 55 Ca 2426/12 vom 28.3.2012). Letztendlich bestätigen diese und unzählige andere Beispiele auf dem deutschen Arbeitsmarkt, dass es den Arbeitgebern regelmäßig weder um Kunden, noch um Hygiene oder Neutralität geht.

Angesichts der angeführten Scheingründe glauben auch die betroffenen Frauen oft nicht, dass seitens des Staates ein Interesse besteht, sie vor der Willkür des Arbeitsmarktes zu schützen. Zumal gerade diese „Kopftuch-Verbote“ der Länder den Weg für die regelmäßige Diskriminierung muslimischer Frauen beim Einstieg ins Berufsleben ebnen. Vor allem, wenn Richter wiederholt Zuschauerinnen mit Kopftuch allein aufgrund dieses Merkmals aus dem Saal verweisen, bestehen berechtigte Zweifel daran, ob die Justiz selbst die Religionsfreiheit ernst nimmt. Ein solcher Fall lag beispielsweise dem Bundesverfassungsgericht in einer Entscheidung im Jahr 2006 vor (Az. 2 BvR 677/05).

Umgang der Betroffenen mit der Diskriminierungserfahrung

So sehen sich täglich Frauen muslimischen Glaubens vor der Entscheidung, entweder ihre religiöse Praxis zu ändern oder hinterm Herd zu landen. Die eingangs erwähnten Frauen fanden unterschiedliche Wege, mit der erfahrenen Diskriminierung umzugehen. Esma Yildiz hat sich letztendlich dem Druck gebeugt und legte ihr „Kopftuch“ ab, da sie ihr erfolgreiches Studium nicht vergeudet sehen wollte. Ataa Al-Khafadji arbeitet bis zum Beginn ihres Zahnmedizinstudiums in einer Zahnarztpraxis in einem Berliner Stadtteil, der größtenteils von Migranten bewohnt wird. Paradoxerweise fühlt sie sich dazu gezwungen, während

gleichzeitig in der Öffentlichkeit moniert wird, dass Muslime unter sich bleiben und (vermeintliche) Parallelgesellschaften bilden. Susanne Reichardt möchte ihre Religion auch weiterhin frei ausüben und ist trotz Qualifikation arbeitslos. Als sich die zweifache Mutter zum Bestreiten ihres Lebensunterhalts um eine Stelle als Reinigungskraft in einem Sonnenstudio bemüht, wird sie mit „raus hier“ begrüßt, weil sie mit „Kopftuch“ zum Vorstellungsgespräch erschien. Es ist schon aberwitzig, dass in unserem Land Akademikerinnen nicht einmal als Putzfrau arbeiten können, wenn sie sich nicht „konform“ kleiden.

Verdrängung ist die falsche Antwort

Damit wird die Diskriminierung zum geeigneten Mittel, um das „Symbol der Unterdrückung“ aus dem öffentlich sichtbaren Bereich zu verbannen: Die Muslima muss es in Kauf nehmen, in „Ausländervierteln“ arbeiten, oder trotz Hochschulbildung Hausfrau werden. Denn sie ist als Putzfrau vielleicht noch willkommen, aber als Journalistin, Bankangestellte oder Ärztin in der Vorstellung der Gesellschaft nicht tolerierbar. Damit bewirkt die so gerne hoch gehaltene Befreiung der „Kopftuch-Mädchen“ genau ihr Gegenteil. Das Motto: Emanzipation ja, aber bitte ohne Kopftuch, bewirkt eine grundgesetzlich nicht tragbare Ausgrenzung dieser Frauen und verletzt ihr Recht auf Selbstbestimmung und Lebensgestaltung. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet wie Artikel 3 Absätze 1 und 3 GG auch mittelbare Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und des Glaubens, wenn diese nicht gerechtfertigt sind. Von mittelbaren Benachteiligungen spricht man, wenn scheinbar neutrale Vorschriften de facto zu Benachteiligungen führen. „Neutralitätsgesetze“ bewirken genau das: sie führen zu Ausgrenzung und Diskriminierung praktisch ausschließlich von Frauen, und nur von Frauen einer bestimmten Glaubenszugehörigkeit. Ihre Abschaffung reicht allerdings nicht aus. Will die Gesellschaft Ausgrenzung und Marginalisierung von Muslimas beenden, bedarf es positiver Gesetzgebung und praktischer Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung gläubiger Muslimas. Nur so kann der 2003 vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Forderung nach einem hinreichenden Schutz der Religionsfreiheit Genüge getan werden.

Literatur

Dorothee Frings, Rechtswissenschaftliche Expertise, Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben - Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen, unter: www.antidiskriminierungsstelle.de, Publikationen

Albert Scherr, Diskriminierung bei der Lehrstellenvergabe, Institut für Soziologie an der pädagogischen Hochschule Freiburg, 2013

<https://www.humanistische-union.de/publikationen/grundrechte-report/2014/publikation/diskriminierung-der-staat-als-vorbild-ungleichbehandlung-von-frauen-in-der-arbeitswelt-zehn-jahre/>

Abgerufen am: 13.08.2022