



## Infoblatt

### Das islamische Kopftuch im Spiegel der Gesetze

#### Grundgesetz (GG), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und „Kopftuchverbote“ einzelner Bundesländer

Viele Kopftuch tragende Frauen und Mädchen berichten über große Hürden bei der Teilnahme am Arbeitsleben. Insbesondere seit acht Bundesländer gesetzliche Kopftuchverbote für Lehrerinnen und sonstiges sozialpädagogisches Personal erlassen haben, kommt es immer wieder zu einer ungerechtfertigten Übertragung dieses Verbots auf andere Arbeitsbereiche.

Das vorliegende Infoblatt richtet sich an muslimische Frauen mit Kopftuch,

- die auf der Suche nach einem Praktikumsplatz oder einer Arbeitsstelle sind, oder
- bereits eine Stelle gefunden haben, sich jedoch Diskriminierungen gegenüber sehen sowie an
- potentielle Arbeitgeber.

Durch die Darstellung der Rechtslage soll beiden Seiten Sicherheit geben werden.

Ebenso richtet es sich an alle Organisationen (z.B. die Wohlfahrtsverbände), die in ihrer Arbeit mit Migrantinnen mit dem Thema Kopftuch in Berührung kommen.

Zum Kopftuch von Schülerinnen innerhalb der Schule wird ein gesondertes Infoblatt erarbeitet.

## 1. Grundgesetzliche Position<sup>1</sup>

### 1.1 Gesetzestext

Die maßgeblichen Gesetzestexte finden sich in den Artikeln 3 und 4 des Grundgesetzes.

**Artikel 3** (Gleichheit vor dem Gesetz, Gleichberechtigung von Männern und Frauen, Diskriminierungsverbot)

(1) [...] <sup>2</sup>

(2) [...] <sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Das Bundesverfassungsgericht hat sich in seinem Urteil vom 24. September 2003 - 2 BvR 1436/02 – u.a. zu den Begriffen Religionsfreiheit, Säkularer Staat, Staatliche Neutralität, Negative Religionsfreiheit und der Bedeutung des islamischen Kopftuches ausführlich geäußert. Alle folgenden Erklärungen/Zitate stammen aus diesem Urteil.

Abrufbar ist das Urteil unter: [http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rs20030924\\_2bvr143602.html](http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rs20030924_2bvr143602.html)

<sup>2</sup> Absatz 1 betrifft die Gleichheit vor dem Gesetz und ist in diesem Zusammenhang nicht relevant.

<sup>3</sup> Absatz 2 betrifft die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und ist in diesem Zusammenhang nicht relevant.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

#### **Artikel 4 (Glaubens-, Gewissens- und Bekenntnisfreiheit)**

(1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.

(2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.

(3) [...]<sup>4</sup>

Diese Artikel wurden seitens des Bundesverfassungsgerichts in vielen verschiedenen Urteilen in ihrer grundlegenden Bedeutung und ihrem Umfang behandelt. Dem vorliegenden Infoblatt liegen die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts im so genannten Kopftuch-Urteil von 2003 zugrunde.<sup>5</sup>

## **1.2 Umfang der Religionsfreiheit**

Die Religionsfreiheit ist ein

- umfassendes einheitliches Grundrecht und beinhaltet sowohl
- die innere Freiheit zu glauben oder auch nicht, als auch
- die äußere Freiheit, den Glauben zu bekunden und zu verbreiten, sowie
- die Freiheit, sein gesamtes Verhalten danach auszurichten und
- die Freiheit, der Glaubensüberzeugung gemäß zu handeln.

„Beide Absätze des Art. 4 GG enthalten ein umfassend zu verstehendes einheitliches Grundrecht. Es erstreckt sich nicht nur auf die innere Freiheit, zu glauben oder nicht zu glauben, sondern auch auf die äußere Freiheit, den Glauben zu bekunden und zu verbreiten. Dazu gehört auch das Recht des Einzelnen, sein gesamtes Verhalten an den Lehren seines Glaubens auszurichten und seiner inneren Glaubensüberzeugung gemäß zu handeln. Dies betrifft nicht nur imperative Glaubenssätze, sondern auch solche religiösen Überzeugungen, die ein Verhalten als das zur Bewältigung einer Lebenslage richtige bestimmen.“<sup>6</sup>

## **1.3 Das Kopftuch – Tragerecht und Bedeutung**

- Die allgemeine Religionsfreiheit impliziert das Recht zum Tragen eines Kopftuches.
- Diese Freiheit besteht unabhängig davon, ob andere (Institutionen des Staates oder der Mehrheitsgesellschaft) dies nachvollziehen können oder das Tragen eines Kopftuches als von der Religion nicht vorgeschrieben interpretieren.
- Das Selbstverständnis der Religionsgemeinschaft ist ausschlaggebend.

„Auf die umstrittene Frage, ob und inwieweit die Verschleierung für Frauen von Regeln des islamischen Glaubens vorgeschrieben ist, kommt es nicht an.“

Zwar kann nicht jegliches Verhalten einer Person allein nach deren subjektiver Bestimmung als Ausdruck der besonders geschützten Glaubensfreiheit angesehen werden; vielmehr darf bei der Würdigung eines vom Einzelnen als Ausdruck seiner Glaubensfreiheit reklamierten Verhaltens das Selbstverständnis der jeweiligen Religionsgemeinschaft nicht außer Betracht bleiben. Eine Verpflichtung von Frauen zum Tragen eines Kopftuchs in der Öffentlichkeit

<sup>4</sup> Absatz 3 betrifft den Kriegsdienst und ist daher in diesem Zusammenhang nicht relevant.

<sup>5</sup> Urteil vom 24. September 2003 - 2 BvR 1436/02.

<sup>6</sup> Ebenda.

lässt sich nach Gehalt und Erscheinung als islamisch-religiös begründete Glaubensregel dem Schutzbereich des Art. 4 Abs. 1 und 2 GG hinreichend plausibel zuordnen.“<sup>7</sup>

- Das Kopftuch ist weder aus sich heraus ein religiöses Symbol,
- noch darf es angesichts der Vielfalt der Motive der Kopftuchträgerinnen auf ein Zeichen gesellschaftlicher Unterdrückung der Frau verkürzt werden.

„Bei der Beurteilung der Frage, ob einer bestimmten Bekleidung oder anderen äußeren Zeichen ein religiöser oder weltanschaulicher Aussagegehalt nach Art eines Symbols zukommt, ist die Wirkung des verwendeten Ausdrucksmittels ebenso zu berücksichtigen wie alle dafür in Betracht kommenden Deutungsmöglichkeiten. Das Kopftuch ist - anders als das christliche Kreuz [...] - nicht aus sich heraus ein religiöses Symbol. Erst im Zusammenhang mit der Person, die es trägt, und mit deren sonstigem Verhalten kann es eine vergleichbare Wirkung entfalten.“[...] Auf der Grundlage der von der Sachverständigen geführten und ausgewerteten qualitativen Interviews lassen sich zwar keine repräsentativen Aussagen für alle in Deutschland lebenden Musliminnen treffen; die Forschungsergebnisse zeigen jedoch, dass angesichts der Vielfalt der Motive die Deutung des Kopftuchs nicht auf ein Zeichen gesellschaftlicher Unterdrückung der Frau verkürzt werden darf.“<sup>8</sup>

## **1.4 Säkularer Staat – laizistischer Staat – Trennung von Staat und Kirche – staatliche Neutralität**

Immer wieder hört man in der Kopftuchdiskussion das Schlagwort: „Bei uns sind Staat und Kirche getrennt!“ ohne dass den an der Diskussion beteiligten Personen die tatsächliche Bedeutung dieses Arguments bekannt ist.

Das Bundesverfassungsgericht stellt dazu fest:

Der Staat ist die Heimstatt aller Staatsbürger und hat die Pflicht zu weltanschaulich-religiöser Neutralität, d.h. der Staat

- muss gegenüber der Vielfalt von Überzeugungen offen sein,
- darf nicht bestimmte Bekenntnisse privilegieren,
- darf Andersgläubige nicht ausgrenzen,
- darf sich nicht mit bestimmten Religionsgemeinschaften identifizieren; das würde den religiösen Frieden in der Gesellschaft stören,
- darf den Glauben und die Lehre der Religionsgemeinschaften nicht bewerten.

Neutralität meint also:

- der Staat darf keine gezielte Beeinflussung in Richtung einer bestimmten politischen, ideologischen oder weltanschaulichen Richtung betreiben.

Grundlage dieses Staatsverständnisses ist die Würde des Menschen und das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit in Selbstbestimmung und Eigenverantwortung.

Die Trennung von Kirche und Staat hat jedoch nicht die gleiche Ausprägung, wie es in laizistischen Staaten (z.B. der Türkei und Frankreich) der Fall ist:

- „Die dem Staat gebotene religiös-weltanschauliche Neutralität ist indes nicht als eine distanzierende im Sinne einer strikten Trennung von Staat und Kirche, sondern als eine offene und übergreifende, die Glaubensfreiheit für alle Bekenntnisse gleichermaßen fördernde Haltung zu verstehen.“<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Ebenda.

<sup>8</sup> Ebenda. Sachverständige war Prof. Yasemin Karakaşoğlu.

<sup>9</sup> Ebenda.

Aus diesem Grund werden in Deutschland – anders als in den vorgenannten Ländern – z.B. auch Bischöfe aus Steuergeldern bezahlt, ebenso wie kirchliche Kindergärten und Schulen (zu mehr als 90 % und selbstverständlich auch aus Steuergeldern von Nicht-Mitgliedern der Kirchen). Außerdem finanziert der Staat theologische Fakultäten, die Priester ausbilden und einen Religionsunterricht von staatlich bezahlten Lehrern an staatlichen Schulen.

## 1.5 (Negative) Religionsfreiheit

Auch der Begriff der negativen Religionsfreiheit wird häufig falsch interpretiert, nämlich in dem Sinne, den Anblick bestimmter religiöse Symbole oder Handlungen verbieten zu können, da Religion ja „etwas Privates“ sei.

Tatsächlich beinhaltet die Religionsfreiheit jedoch nur

- die in der Tat private Entscheidungsfreiheit darüber, welche religiösen Symbole man anerkennt, verehrt oder ablehnt.

Sie beinhaltet nicht

- das Recht von fremden Glaubensbekundungen, kultischen Handlungen und religiösen Symbolen verschont zu bleiben.<sup>10</sup>

Jeder kann also *für sich selbst* entscheiden, ob und welche religiösen Riten und Symbole er als sinnerfüllend definiert und/oder annimmt, er kann diese Entscheidung aber *nicht für andere* treffen. Dementsprechend muss also jede/r den Anblick von muslimischen Frauen mit Kopftüchern, Sikhs mit Turbanen, Juden mit Kippa und christliche Fronleichnamsprozessionen ebenso hinnehmen wie St. Martinsumzüge und Glockengeläut.

## 2. Position des Allgemeines Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Auch die EU hat sich mit dem Schutz vor Diskriminierungen auseinandergesetzt und dazu Richtlinien erarbeitet. Diese EU-Richtlinien wurden in Deutschland auf Bundesebene 2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geregelt.<sup>11</sup> (2006)

### 2.1 Gesetzestext

#### § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.<sup>12</sup>

Dieses Diskriminierungsverbot gilt für das Zivil- und Arbeitsrecht. Zudem sind Arbeitgeber auch verpflichtet, Ungleichbehandlungen nicht nur nicht zuzulassen, sondern sie auch durch

---

<sup>10</sup> Ausnahme: eine vom Staat geschaffene Lage, in welcher der Einzelne ohne Ausweichmöglichkeit dem Einfluss eines bestimmten Glaubens, den Handlungen, in denen dieser sich manifestiert, und den Symbolen, in denen er sich darstellt, ausgesetzt ist. Das betrifft z.B. staatliche Pflichtschulen (dazu muss ein Gesetz erlassen werden), nicht jedoch das Alltagsleben außerhalb von Institutionen, zu deren Besuch man nicht verpflichtet ist.

<sup>11</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf>

<sup>12</sup> Ebenda.

vorbeugende Maßnahmen zu verhindern. Bei Verstößen können Betroffene auf Schadensersatz klagen.

Das AGG erstreckt sich auf unterschiedliche Bereiche, nachfolgend soll es jedoch schwerpunktmäßig um Beschäftigung und Beruf gehen.

## 2.2 AGG in Beschäftigung und Beruf

In diesem Infoblatt geht es insbesondere um Kopftuch tragende Frauen und den Bereich des Arbeitsmarktes, deshalb zunächst ein Blick auf die Wirkungsbreite des AGG und danach auf die Details.

### 2.2.1 Schutzbereich in Beschäftigung und Beruf<sup>13</sup>

Der Schutz des AGG erstreckt sich auf

- selbständige sowie unselbständige Erwerbstätigkeiten (darunter fallen auch Teilzeit-, Zweit- und Nebentätigkeiten),
- den Zugang (Stellenausschreibung, Einladung zum Bewerbungsgespräch, erlaubte Fragen im Bewerbungsgespräch) zu diesen Erwerbstätigkeiten und
- den beruflichen Aufstieg,
- diskriminierungsfreie Kündigungsverfahren,
- sonstige Arbeitsbedingungen (Weisungen und Anordnungen des Arbeitgebers, Versetzungen usw.).

### 2.2.2 Zulässige unterschiedliche Behandlung und Ausnahmen in Beschäftigung und Beruf

Das AGG definiert in Ausnahmefällen in sehr engen Grenzen eine unterschiedliche Behandlung als zulässig:<sup>14</sup>

- „[...] „Unterschiedliche Behandlung [...] wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung [...] können zulässig sein, wenn eines dieser Merkmale eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt oder die Ablehnung einer Bewerberin/eines Bewerbers begründet. Dabei muss der Zweck, den die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber mit der Maßnahme verfolgt, rechtmäßig sein und die Anforderung an die Arbeitnehmerin [...] angemessen.“<sup>15</sup>
- „[...] bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, [...] oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, [...] wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“<sup>16</sup>
- „[...] wegen des Alters [...], wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. [...]“<sup>17</sup>

<sup>13</sup> AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. [http://www.ukb.uni-bonn.de/42256BC8002B7FC1/vwLookupDownloads/AGG\\_Wegweiser.pdf/\\$FILE/AGG\\_Wegweiser.pdf](http://www.ukb.uni-bonn.de/42256BC8002B7FC1/vwLookupDownloads/AGG_Wegweiser.pdf/$FILE/AGG_Wegweiser.pdf) S. 21ff.

<sup>14</sup> § 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen; § 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung; § 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters.

<sup>15</sup> AGG Wegweiser (siehe Fußnote 13), S. 25.

<sup>16</sup> Ebenda, S. 44.

<sup>17</sup> Ebenda, S. 45f.

Die Befürchtung, dass Kunden/Patienten/Klienten durch den Anblick einer Frau mit Kopftuch, sei sie Verkäuferin, Bankangestellte, Ärztin im Krankenhaus oder Rechtsanwaltsgehilfin ausbleiben könnten, fällt **nicht** in die Kategorie der beruflichen Anforderung.<sup>18</sup> Ebenfalls nicht in die Kategorie fällt die Angst vor Beschwerden, z.B. weil eine Frau mit Kopftuch als Busfahrerin, einem Bürgeramt, einer städtischen Bibliothek oder einer sonstigen öffentlichen Einrichtung tätig ist.

### 2.2.3 Ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen

Das AGG unterscheidet fünf Formen von Benachteiligungen, die alle unter das Verbot fallen:

- Unmittelbare, d.h. direkte/offene Benachteiligung. Sie liegt vor, wenn zwei Personen unterschiedlich behandelt werden oder werden würden.
- Mittelbare, d.h. indirekte Benachteiligung. „Dabei handelt es sich dem Anschein nach um neutrale Regelungen, die Personen wegen eines AGG-Merkmals schlechterstellen.“<sup>19</sup>
- Belästigung unter der Voraussetzung, dass sie die Verletzung der Würde der Person zum Ziel hat und durch die Belästigung ein Umfeld entsteht, „[...] das von
- Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnet ist.“<sup>20</sup>
- Sexuelle Belästigung im Sinne von unerwünschten, sexuell motivierten Handlungen, die das Opfer in seiner Würde treffen soll. In diesem Fall ist die Entstehung eines entwürdigenden Umfelds keine Voraussetzung zur Erfüllung des Tatbestandes.<sup>21</sup>
- Mobbing, wenn es aufgrund eines Merkmals, das im AGG behandelt wird, erfolgt.<sup>22</sup>

„Auch die **Anweisung zu einer Benachteiligung** ist bereits eine Benachteiligung. Damit soll ein nachhaltiger Schutz vor Ungleichbehandlungen erzielt werden. Das potenzielle Opfer muss also nicht erst die Benachteiligung abwarten, sondern kann bereits gegen die Anweisung vorgehen.“<sup>23</sup> Die Anweisung, keine Frauen mit Kopftuch einzustellen, ist ein solcher Fall.

Die Beweislast liegt zunächst beim Opfer, allerdings reicht es aus, Anhaltspunkte zu benennen, die darauf hinweisen, dass möglicherweise eine Ungleichbehandlung vorliegt, z.B. wenn eine Arbeitsstelle oder Wohnung nach einem ersten persönlichen Kontakt angeblich vergeben/schon vermietet ist, die gleiche Anzeige aber später immer noch erscheint. In diesem Falle kehrt sich die Beweislast dafür, dass keine Ungleichbehandlung stattfand oder diese gerechtfertigt war, um.

<sup>18</sup> Beschluss Bundesverfassungsgericht, 1 BvR 792/03 vom 30.07.2003: Die Entlassung einer Kopftuch tragenden Verkäuferin ist unzulässig.

[http://www.kostenlose-urteile.de/BVerfG\\_1-BvR-79203\\_BVerfG-zum-Kopftuch-einer-muslimischen-Verkaeufnerin-in-einem-Kaufhaus.news526.htm](http://www.kostenlose-urteile.de/BVerfG_1-BvR-79203_BVerfG-zum-Kopftuch-einer-muslimischen-Verkaeufnerin-in-einem-Kaufhaus.news526.htm);

Urteil Arbeitsgericht Berlin, 55 Ca 2426/12 vom 28.03.2012:

Die Ablehnung einer Kopftuch tragenden Bewerberin als Zahnarzhelferin verstößt gegen das AGG.

<http://www.gerichtsentcheidungen.berlin->

[brandenburg.de/jportal/portal/t/1dnu/bs/10/page/sammlung.psml;jsessionid=117B200C62C66CB332FD7EA209F0B3BE.jp65?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js\\_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=JURE120019778&doc.part=L&doc.price=0.0#focuspoint](http://www.gerichtsentcheidungen.berlin-brandenburg.de/jportal/portal/t/1dnu/bs/10/page/sammlung.psml;jsessionid=117B200C62C66CB332FD7EA209F0B3BE.jp65?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=1&fromdoctodoc=yes&doc.id=JURE120019778&doc.part=L&doc.price=0.0#focuspoint)

<sup>19</sup> AGG Wegweiser (siehe Fußnote 13), S. 12.

<sup>20</sup> Ebenda, S. 13.

<sup>21</sup> Ebenda.

<sup>22</sup> Ebenda, S. 14.

<sup>23</sup> Ebenda.

## 2.3 Pflichten der ArbeitgeberInnen und Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen<sup>24</sup>

Die Arbeitgeberseite ist gesetzlich verpflichtet,

- erforderliche Maßnahmen zum Schutz von Benachteiligung/(sexueller) Belästigung zu ergreifen,
- seine Beschäftigten auf das Verbot von Diskriminierungen/Belästigungen hinzuweisen und sie entsprechend zu schulen,
- seine ArbeitnehmerInnen vor Diskriminierung/Benachteiligung durch Dritte (z.B. Kunden) zu schützen,
- eine Anlaufstelle für Beschwerden im Unternehmen zu benennen.

Die Arbeitgeberseite kann gegenüber Beschäftigten, die sich nicht an die Vorschriften des AGG halten, verschiedene Maßnahmen – von der Abmahnung über eine Versetzung bis zur Kündigung – ergreifen.

MitarbeiterInnen haben im Falle einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung das Recht

- sich bei der im Unternehmen zuständigen Stelle oder auch bei der Antidiskriminierungsstelle zu beschweren,
- ihre Arbeit aus Gründen des Selbstschutzes (möglichst nur nach vorheriger Ankündigung) niederzulegen, wenn die Arbeitgeberseite nichts tut, um die (sexuelle) Belästigung zu stoppen,
- Schadensersatz/Entschädigung zu fordern.

Bei Diskriminierungen während eines Bewerbungsverfahrens besteht kein Anspruch auf Einstellung, allerdings ist ein Schadensersatz möglich. Ansprüche darauf müssen innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden.

## 3. Gesetzliches Verbot religiöser Bekundungen in einigen Bundesländern

Seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts 2003, dass das Verbot des Kopftuches für Lehrerinnen ohne Gesetzesgrundlage nicht zulässig ist, haben zwischen 2004 und 2006 acht Bundesländer<sup>25</sup> so genannte „religiöse Bekundungen“ - und damit ist vor allem das Tragen religiöser Zeichen gemeint - in bestimmten Berufen verboten. Allerdings sind die Regelungen nicht einheitlich. Während in Berlin und Bremen alle religiösen Zeichen verboten sind, sind in den übrigen sechs Bundesländern jüdische und christliche Zeichen von dem Verbot ausdrücklich ausgenommen. In Bayern, Berlin, Bremen und NRW gilt das Verbot für Beschäftigte im Schuldienst, in Baden-Württemberg für Beschäftigte in Schulen und Kindergärten. Das strengste Gesetz hat Hessen. Dort gilt das Verbot für alle Beamtinnen des öffentlichen Dienstes, nicht jedoch für die Angestellten.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> Ebenda, s.31ff.

<sup>25</sup> Baden-Württemberg (01.04.2004) Regierung: CDU/FDP; Niedersachsen (29.04.2004) Regierung: CDU/FDP; Saarland (23.06.2004) Regierung: CDU; Hessen (18.10.2004) Regierung: CDU/FDP; Bayern (23.11. 2004) Regierung: CSU; Berlin (27.01.2005) alle Zeichen verboten Regierung: rot/rot; Bremen (28.06.2005) alle Zeichen verboten Regierung: SPD/Grün; Nordrhein-Westfalen (13.06.2006) Regierung: CDU/FDP.

<sup>26</sup> Einen ausgezeichneten Überblick über die verschiedenen Gesetze gibt eine Webseite der Uni Trier: <http://www.uni-trier.de/index.php?id=24373>

Grundsätzlich ausgenommen von den Kopftuchverboten sind Referendarinnen im Vorbereitungsdienst, da der Staat hinsichtlich der Lehrerausbildung ein Ausbildungsmonopol besitzt.<sup>27</sup> Allerdings müssen in einigen Bundesländern zum Antritt der Referendarzeit mit Kopftuch gesondert Anträge gestellt werden.

Die Einführung eines gesetzlichen Kopftuchverbotes im Schuldienst in einigen Bundesländern führte bundesweit zu einer starken rechtlichen Verunsicherung auch in Bereichen und Berufszweigen, für die das Gesetz nicht gilt. Angesichts der Erfahrung, dass dadurch viele Frauen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden, obwohl sie nicht Adressatinnen des Gesetzes sind, denken mittlerweile Politiker in mehreren Bundesländern (Berlin, Baden-Württemberg, Niedersachsen) darüber nach, das Verbot wieder aufzuheben. Zudem sind derzeit zwei Verfahren von Klägerinnen aus NRW vor dem Bundesverfassungsgericht anhängig.

#### **4. (Staatliche) Anlaufstelle(n)**

Im Zuge der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wurde die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) eingerichtet. Menschen, die eine Diskriminierung erfahren oder Fragen zum AGG, zur Rechtslage, zu eventuellen Ansprüchen und Fristen haben, können sich bei dieser staatlichen Stelle kostenlos telefonisch, per E-Mail, Brief oder Fax beraten lassen. Auch eine persönliche Beratung oder die Vermittlung an eine Beratungsstelle vor Ort ist möglich.

Die Antidiskriminierungsstelle hilft bei einer gütlichen Einigung, indem sie sich mit der jeweiligen Gegenseite in Verbindung setzt.

Weitere Informationen unter: [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

Eine weitere Anlaufstelle, die sich insbesondere mit interkulturellen Aspekten der Diskriminierung beschäftigt und die Clearingstelle „Zusammenleben mit Muslimen“ eingerichtet hat, ist der Interkulturelle Rat in Deutschland. Der Interkulturelle Rat hat aktuell zudem ein Projekt zur „Vermittlung von Praktikumsplätzen an muslimische Studentinnen im Rhein-Main-Gebiet“ ins Leben gerufen.

Weitere Informationen unter: <http://www.interkultureller-rat.de/>

Mit Zahlen wird Politik gemacht - sie zeigen, wie groß ein Problem und wie dringend der Handlungsbedarf ist. Diskriminierungen, die nicht gemeldet werden, werden auch nicht wahrgenommen. Deshalb ist der erste Weg zu Veränderungen, Diskriminierungen konsequent zu melden. Ein paar schnell zu beantwortende Fragen auf der Seite [www.diskriminierungen-melden.de](http://www.diskriminierungen-melden.de) machen diesen Weg leicht!

April 2013

Aktionsbündnis muslimischer Frauen in Deutschland e.V.

[www.muslimische-frauen.de](http://www.muslimische-frauen.de)

E-Mail: info (at) muslimische-frauen.de

---

<sup>27</sup> Wäre ein Referendariat nicht möglich, könnte die Lehrerausbildung nicht abgeschlossen werden und das käme einem Berufsverbot gleich. Dies würde gegen die vom Grundgesetz (Art. 12) garantierte Freiheit der Berufswahl verstoßen.