



Amicus Curiae- Stellungnahme
Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit (Inssan e.V.)
in der Rechtssache C 157/15
Samira Achbita
und
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
gegen
G4S Secure Solutions NV

Bewertung der Schlussanträge der Generalanwältin Juliane Kokott aus dem Blickwinkel der Antidiskriminierungsberatungspraxis

Erstellt von Zeynep Cetin

Berlin, den 30. Juni 2016

A. Einleitung

Das Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit (Inssan e.V.) nimmt hiermit Stellung im Verfahren vor dem Europäischen Gerichtshof in der Rechtssache Samira Achbita und Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding gegen G4S Secure Solutions NV (C157/15) und nimmt Bezug auf den Entscheidungsvorschlag der Generalanwältin Juliane Kokott in ihren Schlussanträgen vom 31.05.2016. Das Netzwerk legt diese Stellungnahme als amicus curiae vor und bittet um ihre Beachtung im Verfahren.

Das Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit ist ein Projekt von Inssan e.V., welches sich für mehr Gleichberechtigung und Teilhabe und weniger Diskriminierung und Rassismus von MuslimInnen einsetzt.

Mit der vorliegenden Stellungnahme will das Netzwerk verdeutlichen, dass der Entscheidungsvorschlag der Generalanwältin die bestehenden Diskriminierungsrisiken von Frauen mit Kopftuch auf dem Arbeitsmarkt verstärkt und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe verwehrt.

B. Akzeptanz und Wahrnehmung religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in der Gesellschaft, insbesondere des Islam

Die religiöse Vielfalt in Deutschland nimmt zu. Auch wenn präzise statistische Angaben und wissenschaftlich erhobene Daten hierzu fehlen, bestätigen etwa der Religionswissenschaftliche Informationsdienst (REMID)¹, welcher detaillierte Angaben zu Religionen in Deutschland liefert, oder der Religionsmonitor der Bertelsmann Stiftung², welcher Religionen und ihre Bedeutung für die gesellschaftliche Entwicklung untersucht, diese Tendenz. Diese real vorhandene religiöse Pluralität der Gesellschaft ist in ihrer sozialen Wahrnehmung näher zu untersuchen. Nach den Ergebnissen der Studie zur Wahrnehmung unterschiedlicher Religionen³ ist festzuhalten, dass dem Buddhismus und Hinduismus kaum Bedrohungspotenziale zugeschrieben werden. Auch das Christentum wird mehrheitlich eher als Bereicherung denn als Bedrohung angesehen. Jeweils 19 % der Ost- und Westdeutschen empfinden das Judentum als bedrohlich.⁴ Den Islam sehen etwa 50 % der Befragten als Bedrohung an.⁵ Der Islam wird von vielen Menschen als etwas "*Fremdes, Andersartiges und Bedrohliches*" empfunden⁶. Auch eine Studie der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster⁷ aus dem Jahr 2010 zur Wahrnehmung und Akzeptanz religiöser Vielfalt bestätigte, dass in allen untersuchten westeuropäischen-Gesellschaften die Haltung gegenüber Muslimen negativer als gegenüber Buddhisten, Hindus oder Juden ist. In Deutschland fällt das Meinungsbild bezüglich aller nichtchristlichen Religionsgemeinschaften deutlich kritischer aus als in den anderen Ländern, wobei

¹ Abrufbar unter <https://www.remid.de>

² Abrufbar unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/religionsmonitor/>

³ Religionsmonitor-Religiosität und Zusammenhalt in Deutschland, S. 36, 37, abrufbar unter https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Religionsmonitor_verstehen_was_verbindet_Religiositaet_und_Zusammenhalt_in_Deutschland.pdf.

⁴ Ebenda, S. 37, Abbildung 14.

⁵ Ebenda, S. 37, Abbildung 14.

⁶ Ebenda, S. 56.

⁷ Studie „Wahrnehmung und Akzeptanz religiöser Vielfalt“ von Prof. Dr. Detlef Pollack, abrufbar unter https://www.unimuenster.de/imperia/md/content/religion_und_politik/aktuelles/2010/12_2010/studie_wahrnehmung_und_akzeptanz_religioeser_vielfalt.pdf

sich diese negative Haltung noch einmal besonders gegenüber den MuslimInnen verstärkt.⁸ Die Leipziger Mitte-Studie 2016⁹, die auf einer repräsentativen Umfrage basiert, hält fest, dass jeder und jede Zweite 2016 angab, sich „wie ein Fremder im eigenen Land“ zu fühlen, über 40 % wollen MuslimInnen die Zuwanderung nach Deutschland untersagen.¹⁰ Bei einer repräsentativen Umfrage im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹¹ gaben 25 % der Befragten an, eine „eher negative“ und 8 %- eine „sehr negative“ Einstellung gegenüber MuslimInnen zu haben¹². Im Vergleich hierzu haben unter 10 % der Befragten eine „eher negative“ Einstellung zu Juden, Buddhisten, Hindus und Christen.

Diese negative Haltung und Positionierung breiter Teile der Gesellschaft gegenüber MuslimInnen basiert nicht Erfahrungen, sondern auf der „Übertragung und Verschiebung eines sozialen Konfliktes auf eine angesichts des medialen Diskurses bereits als radikal, gewalttätig und frauenfeindlich stereotypisierte und stigmatisierte Religion und Gruppe“.¹³ Prof. Dr. Florian Kreuzer, Professor für Soziologie, hält in seiner Studie „Stigma Kopftuch-zur rassistischen Produktion von Andersheit“ zum Diskurs der Islamfeindlichkeit fest, dass sowohl der mediale als auch der alltägliche Diskurs zu einem „antimuslimischen Rassismus und zu einem racial othering führt, das die Muslime und Musliminnen durch stereotypisierende Attributionen stigmatisiert, abwertet und ausgrenzt“.¹⁴ Das Kopftuch gilt als „Image für die Unterdrückung der muslimischen Frau und dient als Symbol des Fundamentalismus bis hin zur potentiellen Gewaltsamkeit des Islam“.¹⁵

Diese durch Studien belegbare ablehnende Haltung breiter Teile der Gesellschaft gegenüber islamischer Religiosität wird insbesondere durch die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich deutlich.

C. Diskriminierung muslimischer Frauen im öffentlichen Dienst

Für Lehrerinnen an öffentlichen Schulen war es beispielsweise bis zur Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2015¹⁶ in der Hälfte der Bundesländer gesetzlich verboten mit Kopftuch zu unterrichten. Für die betroffenen Frauen waren diese Regelungen ausgrenzend und wirkten faktisch wie ein Berufsverbot, da es kaum Privatschulen in muslimischer Trägerschaft gibt.

Ein generelles Verbot religiös konnotierter Kleidung beim Lehrpersonal in öffentlichen Schulen zur Abwehr abstrakter Gefahren hat das Bundesverfassungsgericht in seiner jüngsten Entscheidung für verfassungswidrig erklärt. Mit dieser Entscheidung wurde die individuelle Religionsfreiheit von LehrerInnen und insbesondere das Recht muslimischer Frauen auf diskriminierungsfreien Zugang zum Beruf gestärkt. Eine der grundlegenden Aussagen dieser Entscheidung ist, dass das religiös-

⁸ Ebenda, S. 3.

⁹ Die enthemmte Mitte, Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland-Die Leipziger Mitte-Studie 2016, Oliver Decker, Johannes Kiess, Elmar Brähler(Hrsg.), abrufbar unter https://www.boell.de/sites/default/files/2016-06-mitte_studie_uni_leipzig.pdf

¹⁰ Ebenda, S. 49.

¹¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Akzeptanz religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in Deutschland, März 2016, abrufbar unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Bericht_zur_Umfrage_Akzeptanz_religioeser_und_weltanschaulicher_Vielfalt_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=2

¹² Ebenda, S. 6, Abbildung 3.

¹³ Sigma „Kopftuch“- zur rassistischen Produktion von Andersheit, Florian Kreuzer, 2015, S. 10.

¹⁴ Ebenda, S. 24.

¹⁵ Ebenda, S. 24.

¹⁶ BVerfG, Beschluss vom 27. 01.2015, Az. 1 Bv R 471/10 und 1 BvR 1181/10, abrufbar unter http://www.bverfg.de/e/rs20150127_1bvr047110.html

weltanschauliche Neutralitätsgebot des Staates nicht dadurch verletzt wird, dass die Religionszugehörigkeit einzelner Lehrkräfte äußerlich sichtbar ist. Auch enthält die Entscheidung weitere wichtige Ausführungen zum Diskriminierungsschutz bezüglich Religion und Geschlecht. Die damals streitige nordrhein-westfälische Verbotsregelung im Schulgesetz „trifft unter diesen Voraussetzungen derzeit in Deutschland faktisch ganz überwiegend muslimische Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen“.¹⁷ Im Hinblick auf die im Grundgesetz verankerte Pflicht des Staates, die Gleichstellung von Männern und Frauen wirksam durchzusetzen, bemerkt das Bundesverfassungsgericht, dass nach dem gesetzlichen Kopftuchverbot „[...] derzeit faktisch vor allem muslimische Frauen von der qualifizierten beruflichen Tätigkeit als Pädagoginnen ferngehalten werden, [dies] steht [...] in einem rechtfertigungsbedürftigen Spannungsverhältnis zum Gebot der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen (Art. 3 Abs. 2 GG).“¹⁸

Seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sind in verschiedenen Bundesländern Rechtsänderungen verabschiedet worden.

Im Land Berlin beschloss die Innenverwaltung ungeachtet der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes, das Berliner Neutralitätsgesetz (Gesetz zu Artikel 29 der Verfassung von Berlin), das den Berliner BeamtInnen das Tragen von religiösen Bekleidungen und Symbolen generell untersagt, unverändert bestehen zu lassen.¹⁹ Die Verbotsregelung betrifft BeamtInnen, die im Bereich der Rechtspflege, des Justizvollzugs oder Polizei beschäftigt sind sowie Lehrkräfte und andere Beschäftigte mit pädagogischem Auftrag in den öffentlichen Schulen. Für BeamtInnen im Vorbereitungsdienst und andere in Ausbildung befindliche Personen sind Ausnahmen zulässig.

Ein Gutachten des Wissenschaftlichen Parlamentsdienstes des Abgeordnetenhauses kam allerdings zu dem Ergebnis, dass das Gesetz verfassungswidrig ist.²⁰ Gegen die Verbotsnorm im Berliner Neutralitätsgesetz klagt derzeit eine muslimische Lehrerin mit Kopftuch, deren Klage auch das Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit beratend unterstützt.

D. Diskriminierung muslimischer Frauen im privaten Arbeitssektor²¹

Im privaten Arbeitssektor wird ein Kopftuchverbot von der Rechtsprechung in Deutschland schon seit geraumer Zeit als unzulässig angesehen. So entschied das Bundesarbeitsgericht²² im Jahre 2002, dass die Kündigung einer Verkäuferin wegen eines – islamischen – Kopftuchs unzulässig sei. Bei der Festlegung von Bekleidungsregeln müsse der Arbeitgeber die durch Art. 4 GG geschützte Glaubensfreiheit des Arbeitnehmers ausreichend berücksichtigen. Das Verbot des Tragens eines Kopftuchs stelle eine schwerwiegende Beeinträchtigung der Glaubensfreiheit der Arbeitnehmerin dar, die durch allgemeine unternehmerische Interessen nicht gerechtfertigt werden könne.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, welches unter anderem zur Umsetzung der im Verfahren relevanten Richtlinie im Jahr 2006 in Kraft trat, bedeutete für die betroffenen kopftuchtragenden Frauen eine Verbesserung ihrer Rechtsposition. Das Gesetz etabliert nämlich einen umfassenden Schutz vor Diskriminierung im Arbeitsleben. Wichtig ist dabei auch, dass nicht nur die unmittelbare, sondern auch die mittelbare Diskriminierung durch das Gesetz verboten wurde. Denn viele

¹⁷ Ebenda, Rn. 143.

¹⁸ Ebenda, Rn. 96.

¹⁹ <http://www.berlin.de/aktuelles/berlin/4172182-958092-kopftuch-bleibt-bei-hoheitlichen-aufgabe.html>

²⁰ Abgeordnetenhaus von Berlin-wissenschaftlicher Parlamentsdienst-, Gutachten zu den Auswirkungen der „Kopftuch-Entscheidung“ des Bundesverfassungsgerichtes vom 27. Januar 2015 auf die Rechtslage im Land Berlin, 25.06.2015, abrufbar unter

<http://www.tagesspiegel.de/downloads/12753284/2/gutachten-zum-neutralitaetsgesetz.pdf>

²¹ Ausführungen von FAIR International - Federation against Injustice and Racism e.V.

²² BAG, Urteil vom 10.10.2002, Az. 2 AZR 472/01.

ArbeitgeberInnen nutzen gern den Vorwand scheinbar neutraler Vorschriften, Kriterien oder Verfahren (z. B. einheitliche Berufskleidung, Hygienevorschriften), um muslimische Frauen im Arbeitsleben zu benachteiligen.

Seit der Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ergingen auch vereinzelt bedeutsame Urteile bezüglich der Diskriminierung muslimischer Frauen. So entschied das Arbeitsgericht Berlin²³, dass der Arbeitgeber einer Betroffenen wegen der Diskriminierung im Bewerbungsverfahren aufgrund eines Kopftuchs eine Entschädigung zu zahlen habe. Dabei erkennt das Gericht an, dass das Tragen des Kopftuchs wegen eines als verbindlich empfundenen Gebots erfolgt und daher nicht beliebig an- und ausgezogen werden kann: *„Dieses Kopftuch stellt nicht ein gewöhnliches Kleidungs- oder Schmuckstück dar, bei welchem der Ausbilder aus Gründen der Arbeitssicherheit, der Ästhetik, der Gleichbehandlung oder der Normsetzung im Rahmen einer Kleiderordnung das Ablegen begehren könnte. Vielmehr stellt es den unmittelbaren Ausdruck der eigenen Religiosität gegenüber der Umwelt dar, und sein Tragen ist Akt der Religionsausübung. Das Tragen des Kopftuches steht nicht im Belieben der Klägerin, sondern ist Bestandteil ihres Bekenntnisses.“*

Bemerkenswert ist auch, welche Bedeutung das Gericht dem Gleichbehandlungsgesetz zuspricht: *„Das AGG ist hierbei der Versuch eines gesellschaftlichen Erziehungsprogramms [...]Es soll bewirken, dass sich die Subjekte der Vertragsfreiheit nicht von dem Gedanken leiten lassen, der potentielle Vertragspartner zeige eine Haltung, die von der Mehrheitshaltung abweicht. Im Kern soll also einem menschlichen Grundübel entgegengewirkt werden, der Xenophobie. Diese gibt es durchaus auch im progressiven Gewande. Die Frau mit Kopftuch gilt als unemanzipiert und rückständig. Dabei ist sie in Wahrheit nicht verkehrt, sondern nur anders. Und Mensch, unter dem Schutz der Gesetze.“*

Dass ungeachtet dieser „positiven Rechtsentwicklung“ kopftuchtragende Frauen nach wie von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind, hat verschiedene Gründe: Die Ausstrahlung der Kopftuchverbote im staatlichen Bereich auf den privaten Arbeitsmarkt und die schlichte Ignoranz oder Missachtung geltenden Rechts durch ArbeitgeberInnen.

E. Ausstrahlung der gesetzlichen Regelungen zu „Kopftuchverboten“ auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Beispiele aus unserer Beratungspraxis²⁴

Die Ablehnung des Islams und damit MuslimInnen von einem nicht zu unterschätzenden Teil der Gesellschaft und die insbesondere in Berlin bestehende gesetzliche Regelung zum „Kopftuchverbot“ spiegelt sich in der Einstellungspraxis einiger ArbeitgeberInnen wider.

Viele ArbeitgeberInnen lehnen BewerberInnen allein aufgrund ihres Kopftuches ab und halten es für rechtens. Aus unserer Beratungsarbeit wissen wir auch, dass sich in vielen Fällen rassistische bzw. antimuslimische Ressentiments in direkter Diskriminierung niederschlagen. Dass viele Unternehmen keine Frauen mit Kopftuch einstellen würden, zeigte auch die Studie zu betrieblicher Diskriminierung des Sozialwissenschaftlers Prof. Dr. Albert Scherr. Dieser stellt in seiner Studie *„Betriebliche Diskriminierung - Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt?“*²⁵ fest, dass muslimische BewerberInnen *„Objekt einer direkten und offenen Diskriminierungsbereitschaft“* sind. In den von der Studie erhobenen Daten zur

²³ ArbG Berlin, Urteil vom 28.03.2012, 55 Ca 2426/12.

²⁴ Darstellung der Beispiele erfolgte in Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle FAIR International - Federation against Injustice und Racism e.V.

²⁵ Albert Scherr, Betriebliche Diskriminierung, abrufbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10470.pdf>

Vergabe von Ausbildungsstellen äußern sich ca. 35 Prozent der ArbeitgeberInnen, dass sie keine Frau mit Kopftuch einstellen und über zehn Prozent, dass sie generell keine MuslimInnen einstellen.

Bei der Ablehnung der Frauen mit Kopftuch wird verkannt, dass viele durch das Tragen des Kopftuches einem nachvollziehbar als verpflichtend empfundenem Glaubensgebot Folge leisten. Es ist ein Ausdruck der individuellen Religionsfreiheit, welches nicht nur ein verfassungsrechtlich garantiertes Recht sondern ein Menschenrecht ist.

Das Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit erhebt im Rahmen des Projektes Daten zu Diskriminierungsfällen von in Berlin lebenden Muslimen. Bei der Auswertung der Diskriminierungsmeldungen zeigt sich, dass in der Kategorie Erwerbstätigkeit (private Arbeitsvermittlung, berufliche Ausbildung, ehrenamtliche Tätigkeiten, Praktikum) überwiegend Frauen Diskriminierungserfahrungen machen, der Anteil derer mit Kopftuch beträgt fast 90 %.

Muslimische Frauen mit Kopftuch werden insbesondere bei der Arbeits- und Ausbildungssuche diskriminiert.

In vielen Fällen lehnen ArbeitgeberInnen Bewerbungen von Frauen mit Kopftuch ganz offen ab. Häufig zeigt der diskriminierende Arbeitgebende keinerlei Unrechtsbewusstsein und fühlt sich in seinem Verhalten im Recht. So werden Frauen, die sich ohne Foto im Lebenslauf auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, zwar zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, allerdings kommt es dann in manchen Fällen zu keinem tatsächlichen Gespräch. Der/die ArbeitgeberIn signalisiert sehr schnell, dass man sich den Bewerber anhand des Lebenslaufes „nicht so“ vorgestellt hätte, oder ArbeitgeberInnen versuchen die Ablehnung mit Alibi-Gründen zu rechtfertigen.

Frauen, die ein Kopftuch tragen, werden in vielen Fällen mit dem „Argument“ der Gleichberechtigung der Frau diskriminiert. So berichteten uns betroffene Frauen, dass ArbeitgeberInnen ihre Ablehnung damit begründeten, Frauen mit Kopftuch seien unterdrückt und zum Tragen des Kopftuches gezwungen worden. Bei dem Fall einer jungen Studentin, die aufgrund ihres Kopftuches für einen Studierendenjob als Barista abgelehnt wurde, äußerte die Filialeiterin, dass sie als „aufgeklärte Frau“ das Kopftuch nicht „legitimieren“ möchte, indem sie eine Frau mit Kopftuch einstelle. Sie sprach der Muslimin ihre freie religiöse Entscheidung zum Tragen des Kopftuches ab und bediente sich alten Klischees von der unterdrückten muslimischen Frau.

In unserer Beratungspraxis erlebten wir vor kurzem, dass eine Arztpraxis mit einer medizinischen Personalvermittlung eine interne Vereinbarung hatte, keine Frauen mit Kopftuch zu vermitteln. Die Personalvermittlungsagentur hinterließ auf der Voicemail der Bewerberin die Nachricht, dass *„die Kunden sagen, sie möchten halt niemanden einstellen, der eben ein Kopftuch trägt“*. Diese diskriminierende Einstellungspraxis des Arbeitgebers wurde selbstverständlich durch die Arbeitsvermittlungsagentur unterstützt. Unbegreiflich und paradox ist zugleich, dass das Unternehmen in seiner Stellenausschreibung schreibt, sich an den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz zu halten.

In den Fällen, wo Frauen jahrelang bei dem/r ArbeitgeberIn beschäftigt sind und sich zu einem späteren Zeitpunkt für das Tragen des Kopftuches entscheiden, berichten uns betroffene Frauen, wie enorm der Druck seitens der ArbeitgeberInnen wird, sei es durch betriebliche Umstrukturierungen oder durch die Androhung von Kündigungen, wenn das Kopftuch nicht abgelegt wird. In manchen Fällen geschieht dies auch in subtiler Weise, indem beispielsweise die seit längerem einwandfrei arbeitende Mitarbeiterin nach Anlegen des Kopftuches an andere Arbeitsorte versetzt wird.

In anderen Fällen stützen ArbeitgeberInnen ihre Ablehnung gegenüber muslimischen Frauen auf ökonomische Einbußen, sei es wegen (antizipierter) negativer Kundenreaktionen oder befürchteter innerbetrieblicher Konflikte. Beispielsweise meldete uns eine Angestellte einer Apotheke, dass ihre Arbeitgeberin ihr kündigte, nachdem eine Kundin die Betroffene mit dem Kopftuch gesehen und

darauhin gedroht habe, die Apotheke nicht mehr aufzusuchen. Dabei durfte die Betroffene ohnehin wegen ihres Kopftuches nur im hinteren Bereich der Apotheke tätig werden.²⁶

Zum Teil nimmt der Druck, der auf die betroffene Mitarbeiterin ausgeübt wird, ein nahezu unerträgliches Ausmaß an. So berichtete uns eine Kindergärtnerin, dass sie von ihrer Vorgesetzten nicht nur wegen des Tragens des Kopftuches abgemahnt worden sei. Vielmehr wurde ihr, nachdem sie sich weigerte, das Kopftuch abzunehmen, ein Hausverbot erteilt. Sie durfte das Gelände des städtischen Kindergartens mit ihrem Kopftuch nicht mehr betreten. Ansonsten würde sie bei der Polizei angezeigt werden.²⁷

Zudem dokumentierten wir Fälle von Lehramtsreferendarinnen, die auf der Suche nach einem Pflichtpraktikum abgelehnt werden mit der Begründung, dass das Berliner „Neutralitätsgesetz“ der Ableistung des Praktikums mit Kopftuch entgegenstehe. Das „Neutralitätsgesetz“ normiert aber gerade, dass für Auszubildende eine Ausnahmeregelung zu treffen ist, so dass sie von dem Verbot des Tragens religiöser Symbole nicht umfasst sind.

Auch werden trotz der neuesten Entscheidung des Bundesverfassungsgericht weiterhin kopftuchtragende Frauen, die sich als QuereinsteigerInnen in Schulen für sog. Willkommensklassen für Geflüchtete bewerben und- die zum Teil für die Stelle überqualifiziert sind-, pauschal mit dem Hinweis auf das Kopftuch abgelehnt. Eine betroffene Muslimin berichtete, dass Schulen aufgrund des enormen Personalmangels gerne einstellen wollen aber aufgrund der gesetzlichen Regelung im Berliner „Neutralitätsgesetz“ nicht dürfen. In einem anderen Fall bekam eine Lehramtsreferendarin aus unserer Beratung von der Schulleiterin das Angebot, ihren Vorbereitungsdienst berufs begleitend zu absolvieren und zwar in Vollzeit mit anschließender Festanstellung, jedoch mit der Bedingung, das Kopftuch abzunehmen. Die Schulleitung erklärte auch in diesem Fall, dass es der Schule gleichgültig ist, was die Referendarin auf ihrem Kopf trägt, aber die Senatsverwaltung für Bildung die Schulen ausdrücklich darauf hingewiesen hat, der Referendarin diese Bedingung mitzuteilen.

Bei Personalentscheidungen wird häufig nicht leistungsgerecht vorgegangen, sondern es werden Überlegungen bedeutsam, die faktisch zur Diskriminierung von muslimischen Frauen mit Kopftuch führen. Dies zeigt sich beispielsweise am Beratungsfall einer jungen, hoch qualifizierten Muslimin, die sich als Ramp-Agentin bewirbt, aber im Rahmen einer Weiterbildung von der Ausbildungsstelle erklärt bekam, dass die Teilnahme an dieser aussichtslos sei. Die Bewerberin könne mit keiner Einstellung bei einer Fluggesellschaft rechnen, da dieser Beruf einen bestimmten „dresscode“ habe und das Kopftuch hierzu „nicht passe“. Wiederum ist es paradox, dass das Unternehmen in seinem Verhaltenscodex festlegt, dass von allen MitarbeiterInnen erwartet wird, dass sie „die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Individuums respektieren“ und „keine Diskriminierung tolerieren, ganz gleich, ob beispielsweise aus Gründen der Religion“.

F. Schlussbemerkung

Wie die Fälle aus unserer Beratungspraxis belegen, kann die Behauptung der Generalanwältin, „Kopftuchverbote“ behinderten nicht die Integration muslimischer Frauen in den Arbeitsmarkt, nicht nachvollzogen werden. Im Gegenteil, das berufliche und gesellschaftliche Leben wird durch „Kopftuchverbote“ wesentlich erschwert. Aus der Beratungspraxis können wir bestätigen, dass es in unserer Gesellschaft vielen ArbeitgeberInnen rechtens erscheint, Frauen mit Kopftuch zu diskriminieren. Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes im Sinne der Generalanwältin würde diesen diskriminierenden Zustand noch weiter verstärken.

²⁶ Fall aus der Beratungspraxis von FAIR International-Federation against Injustice and Racism e.V.

²⁷ Fall aus der Beratungspraxis von FAIR International-Federation against Injustice and Racism e.V.

Eine scheinbar neutrale betriebliche Regelung wie im vorliegenden Verfahren trifft faktisch nur Angehörige jener Religionen, die eine äußerliche Manifestation der eigenen Religiosität vorsehen, somit fast ausschließlich muslimische Frauen mit Kopftuch. Die Verbotsregelung wirkt sich benachteiligend nur für diese bestimmte Gruppe aus. Die Ablehnung von kopftuchtragenden Frauen durch ArbeitgeberInnen aufgrund eines betrieblichen Verbots „*am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen der politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugung zu tragen und/oder jeden Ritus, der sich daraus ergibt, zum Ausdruck zu bringen*²⁸“, zwingt die betroffenen Frauen, auf ihr Menschenrecht der Religionsfreiheit zu verzichten, was demütigend ist. Es ist nicht nachzuvollziehen, wie die Abwägung zwischen der Religions- und Weltanschauungsfreiheit mit der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit zu Lasten der Religionsfreiheit der Klägerin ausgehen kann.

Ein nur geringfügiger Trost ist es, wenn die Generalanwältin schreibt, dass Pauschalverbote, die einzelne Religionen treffen oder aus Vorurteilen erwachsen, diskriminierend und unzulässig sind. Denn in der Praxis wird es für die betroffenen Frauen schwierig sein, nachzuweisen, dass diese Motive hinter der vermeintlich neutralen Betriebsregelung stehen. Dies wird im Grunde auch von den Betroffenen erfordern, den gerichtlichen Rechtsweg zu beschreiten. Wegen der persönlichen und finanziellen Belastung werden viele Betroffene davon aber absehen.

Die Diskriminierung von kopftuchtragenden Frauen sollte nicht dadurch verstärkt werden, indem man für private ArbeitgeberInnen die Möglichkeit der Etablierung eines unternehmerischen Modells der „betrieblichen Neutralität“ einräumt, damit diese durch scheinbar neutrale Betriebsregelungen muslimische Frauen „legal“ diskriminieren und auszugrenzen können.

²⁸ Schlussanträge der Generalanwältin Juliane Kokott vom 31.05.2016, C-157/15, Rn. 17.