

## Religion und Arbeitsmarkt

# Verhindern „Kopftuch-Verbote“ die Integration?

### Eine Expertise für den MEDIENDIENST INTEGRATION

Von Prof. Dr. Gökçe Yurdakul, Soraya Hassoun und  
Maziar Taymoorzadeh

*Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin*

### Inhalt

1. Einleitung .....	2
2. Muslimische Frauen auf dem Arbeitsmarkt: der Forschungsstand.....	3
3. Rechtliche Einschränkungen für Kopftuchträgerinnen.....	4
4. Interviews zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt .....	6
5. Fazit.....	11

**Juli 2018**

**MEDIENDIENST INTEGRATION**  
Schiffbauerdamm 40 | Raum 2107  
10117 Berlin

**Telefon: +49 30 200 764 80**  
**mail@mediendienst-integration.de**

## 1. Einleitung

Vor nunmehr 20 Jahren wurde der Fall der muslimischen Lehrerin Fereshta Ludin aus Baden-Württemberg bekannt, der die Übernahme in den Schuldienst verweigert wurde, weil sie ein Kopftuch trug. Da sie als Erste gegen diese Entscheidung klagte und ihren Fall bis vor das Bundesverfassungsgericht trug, ist sie zu einer Symbolfigur der Kopftuchdebatte in Deutschland geworden.

Muslimische Frauen, insbesondere wenn sie ein Kopftuch tragen, werden in den medialen und politischen Debatten immer wieder als Opfer ihres familiären Umfelds dargestellt. Viele vertreten die Meinung, muslimische Frauen würden von ihren männlichen Familienmitgliedern und/oder von ihrer patriarchal geprägten Community zum Tragen des Kopftuches gedrängt. Das Kopftuch sei ein „Zeichen der Unterdrückung“ und stünde im Widerspruch zu Frauenrechten, Freiheit und Autonomie. Manchmal wird es auch mit verfassungsfeindlichen Ideologien oder Terror in Verbindung gebracht.<sup>1</sup>

Im Rahmen der Untersuchung "Muslimisches Leben in Deutschland", die 2009 veröffentlicht wurde, gaben nur 23 Prozent der befragten Musliminnen an, immer ein Kopftuch zu tragen.<sup>2</sup> Rund acht Prozent antworteten mit "manchmal" oder „meistens“. Die überwiegende Mehrheit (rund 70 Prozent) trägt demnach nie ein Kopftuch. Zudem bedecken sich dieser und anderen Studien zufolge die meisten Frauen vor allem aus religiösen Gründen und freiwillig. Ihre Brüder, Ehemänner oder die Familie spielten bei der Entscheidung in den meisten Fällen keine oder nur eine untergeordnete Rolle.

Obwohl viele muslimische Frauen ihr Kopftuch gerne tragen und es als bestärkend und identitätsstiftend sehen, dominiert die Wahrnehmung als „Symbol der Unterdrückung“.<sup>3</sup>

Dieses Negativbild hat Folgen: Eine Studie aus dem Jahr 2010 hat ergeben, dass 60 Prozent der Deutschen ein allgemeines Kopftuchverbot befürworten würden.<sup>4</sup> Nur wenig wird jedoch diskutiert, was solche Verbote für die betroffenen Frauen bedeuten.

---

<sup>1</sup> Siehe beispielhaft: Schwarzer, Alice: Die große Verschleierung. Köln, 2010.

<sup>2</sup> Bundesministerium des Innern. Deutsche Islam Konferenz: Zusammenfassung „Muslimisches Leben in Deutschland“. 2009, S. 7 [http://www.deutsche-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DIK/DE/Downloads/WissenschaftPublikationen/MLD-Zusammenfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.deutsche-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DIK/DE/Downloads/WissenschaftPublikationen/MLD-Zusammenfassung.pdf?__blob=publicationFile)

<sup>3</sup> Lünenborg, Margareth; Fritsche, Katharina; Bach, Annika Bach: Migrantinnen in den Medien. Darstellungen in der Presse und ihre Rezeption. Bielefeld, 2011. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration SVR (Hrsg.), Forschungsbereich: Muslime in der Mehrheitsgesellschaft: Medienbild und Alltagserfahrungen in Deutschland. Policy Brief, März 2013. [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2013/03/Medienbild-Muslime\\_SVR-FB\\_final.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2013/03/Medienbild-Muslime_SVR-FB_final.pdf)

Foroutan, Naika: Muslimbilder in Deutschland. Wahrnehmungen und Ausgrenzungen in der Integrationsdebatte. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO Diskurs, Bonn. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09438.pdf>

<sup>4</sup> Van der Noll, Jolanda: Public Support for a Ban on Headscarves: A Cross-National Perspective. In: *International Journal of Conflict and Violence*, 2010, S. 192-204. <http://www.ijcv.org/index.php/ijcv/article/view/76>

## 2. Muslimische Frauen auf dem Arbeitsmarkt: der Forschungsstand

Die Zugangschancen auf dem Arbeitsmarkt sind eng mit Fragen der ökonomischen Freiheit verknüpft. Ein eigenes Einkommen ermöglicht soziale und gesellschaftliche Teilhabe, persönliche Handlungsfähigkeit und Unabhängigkeit.

Verschiedene Studien zeigen, dass muslimische Frauen in Europa seltener berufstätig sind als andere Frauen.<sup>5</sup> Oft wird davon ausgegangen, dies liege daran, dass sie sich eher für ein Lebensmodell als Hausfrau und/oder Mutter entscheiden als für die Berufstätigkeit.<sup>6</sup> Untersuchungen belegen jedoch, dass Menschen aufgrund ihrer Herkunft und/oder Zugehörigkeit zum Islam bei der Suche nach einem Arbeitsplatz benachteiligt sind.<sup>7</sup>

Dies gilt besonders für Frauen mit türkischem Namen, die ein Kopftuch tragen. Das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) testete 2016, ob Bewerbungen von Frauen mit Kopftuch und türkischem Namen ähnlich erfolgreich sind wie jene von gleich qualifizierten Bewerberinnen ohne Kopftuch und mit deutschem Namen. Das Ergebnis: Kopftuch tragende Musliminnen müssen sich viermal so oft bewerben, um zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.<sup>8</sup>

Auch eine Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) von 2017 zeigte, dass muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, besonders stark von Diskriminierung betroffen sind. Von den Befragten, die angaben, aufgrund ihrer islamischen Religionszugehörigkeit nicht eingestellt worden zu sein, waren 71,3 Prozent Frauen, die regelmäßig ein Kopftuch trugen.<sup>9</sup>

Kopftuchträgerinnen, die sich über ihre Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt beklagen, werden jedoch häufig entmündigt. Der eigene Wille, ein Kopftuch zu tragen, wird ihnen von einigen Politikern und Feministinnen immer wieder abgesprochen, wie Gökçe Yurdakul und Anna Korteweg in ihrer Analyse „Kopftuchdebatten in Europa“ aufzeigen. Im schlimmsten Fall

---

<sup>5</sup> Khoudja, Yassine; Fleischmann, Fenella: Ethnic Differences in Female Labour Force Participation in the Netherlands: Adding Gender Role Attitudes and Religiosity to the Explanation. In: *European Sociological Review*, Volume 31, Issue 1, 1 February 2015, S. 91–102; Jennifer A. Holland; Helga A. G. de Valk (2017): Differences in labour force participation by motherhood status among second-generation Turkish and majority women across Europe, *Population Studies*, 2017; Connor, Philip; König, Matthias: Explaining the Muslim employment gap in Western Europe: individual-level effects and ethno-religious penalties. *Social Science Research*, 2015.

<sup>6</sup> Koopmans, Ruud: Does Assimilation Work? Sociocultural Determinants of Labour Market Participation of European Muslims. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 42, No. 2, 2016, S. 197-216

<sup>7</sup> Gestring, Norbert; Jansen, Andrea; Polat, Ayca: Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der Zweiten Generation. Wiesbaden, 2006; Kaas, Leo; Manger, Christian: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market. A Field Experiment. *IZA Discussion Paper 4741*. Bonn, 2010.

<sup>8</sup> Weichselbaumer, Doris: Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. *IZA Discussion Paper 10217*, Bonn 2016. <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>

<sup>9</sup> Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden, 2017, S. 167 [http://www.gb-check.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Diskriminierungserfahrungen\\_in\\_Deutschland.pdf%3F\\_\\_blob%3DpublicationFile%26v%3D5](http://www.gb-check.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D5)

wird ihnen unterstellt, „patriarchale Strukturen zu unterstützen“, „Agentinnen eines fundamentalistischen Religionsverständnisses“ oder gar ein „Sicherheitsrisiko“ zu sein.<sup>10</sup>

### 3. Rechtliche Einschränkungen für Kopftuchträgerinnen

Im Grundgesetz ist die Religionsfreiheit verankert, zu der das Recht gehört, sich seinen religiösen Überzeugungen gemäß zu kleiden.<sup>11</sup> Zugleich ist der deutsche Staat zur religiösen, politischen und weltanschaulichen Neutralität verpflichtet.<sup>12</sup> Das gilt auch für Beamte als Repräsentanten des Staates. Landesregierungen und Gerichten bleibt es überlassen, diese Rechtsgüter abzuwägen. Kopftuch-Verbote für Lehrerinnen sind nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom Januar 2015 nur dann zu rechtfertigen, wenn eine konkrete Gefahr für den Schulfrieden besteht.<sup>13</sup>

Alle Bundesländer bis auf Berlin lassen das Kopftuch für Lehrerinnen seither zu. Nur Berlin hält an seinem 2005 erlassenen "Neutralitätsgesetz" fest. Demnach dürfen Lehrkräfte keine "sichtbaren religiösen und weltanschaulichen Symbole" tragen. Das Verbot gilt auch für Beamtinnen und Beamte in der Rechtspflege, dem Justizvollzug und der Polizei. Davon ausgenommen sind der Religions- und Ethikunterricht sowie private und Berufsschulen.

Ähnlich wie in Berlin gibt es auch in anderen Bundesländern „Kopftuch-Verbote“ für den Justizbereich. Baden-Württemberg hat für Richter, Staatsanwälte und Rechtsreferendare 2017 das Tragen "religiöser Symbole" im Gerichtssaal untersagt. In Hessen und Bayern gelten vergleichbare Regeln. Nordrhein-Westfalen plant, ähnliche Vorschriften einzuführen.<sup>14</sup>

Im Mai 2017 wies das Verwaltungsgericht in Kassel die Klage einer muslimischen Rechtsreferendarin ab, der das Tragen des Kopftuches in bestimmten Arbeitsbereichen (richterliche oder staatsanwältliche Aufgaben) untersagt worden war. In diesem Fall sei das staatliche Neutralitätsgebot höher zu bewerten als die persönliche Religionsfreiheit, befand das Gericht. Es begründete seine Entscheidung auch mit der Zumutbarkeit für die Klägerin, da nicht sämtliche Arbeitsbereiche betroffen seien.

---

<sup>10</sup> Korteweg, Anna; Yurdakul, Gökce: Kopftuchdebatten in Europa: Konflikte um Zugehörigkeit in nationalen Narrativen. Bielefeld, 2016.

<sup>11</sup> Art. 4 GG <https://dejure.org/gesetze/GG/4.html>

<sup>12</sup> BVerfGE 19, 206/216.

<sup>13</sup> Bundesverfassungsgericht: Beschluss vom 27. Januar 2015. [https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2015/01/rs20150127\\_1bvr047110.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2015/01/rs20150127_1bvr047110.html)

Siehe auch: BVerfG: Pressemitteilung Nr. 14/2015 vom 13. März 2015: „Ein pauschales Kopftuchverbot für Lehrkräfte in öffentlichen Schulen ist mit der Verfassung nicht vereinbar“. <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2015/bvg15-014.html>

<sup>14</sup> Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen: Freies Gesicht im Gericht. Kabinett billigt Eckpunkte zur Förderung der Neutralität in der Justiz und zum Verbot der Gesichtshüllungen im Gerichtssaal. Düsseldorf: 28.2.2018. <https://www.land.nrw.de/pressemitteilung/freies-gesicht-im-gericht-kabinett-billigt-eckpunkte-zur-foerderung-der>

Zum Verhältnis von staatlicher Neutralität und Religionsfreiheit sind die Ausführungen der Juristin Anna Katharina Mangold, die sich auf das deutsche Antidiskriminierungsrecht spezialisiert hat, interessant. In ihrem Aufsatz „Justitias Dresscode“ wirft sie die Frage auf, ob der Neutralitätsgrundsatz nicht eher einem Normalitätsgrundsatz entspricht.<sup>15</sup> Sie plädiert für ein pluralistisches Verständnis von Neutralität, das auch ein Kopftuch in Amt und Würden ermöglicht.

Kirchen und kirchliche Einrichtungen dürfen ihren Mitarbeiterinnen das Tragen eines Kopftuchs untersagen. Das hat das Bundesarbeitsgericht 2014 entschieden. Für die Kirchen gelten Ausnahmen vom übrigen Arbeitsrecht.

---

<sup>15</sup> Mangold, Anna Katharina: Justitias Dresscode: Wie das BVerfG Neutralität mit „Normalität“ verwechselt. In: [verfassungsblog.de](https://verfassungsblog.de), 6.7.2017 <https://verfassungsblog.de/justitias-dresscode-wie-das-bverfg-neutralitaet-mit-normalitaet-verwechselt/>

## 4. Interviews zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Welche Erfahrungen muslimische Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt machen ist bisher nur wenig untersucht (siehe Abschnitt 1.1.). Vor diesem Hintergrund wurden 2012 an der Humboldt-Universität Tiefeninterviews mit zwölf muslimischen Frauen durchgeführt, von denen manche ein Kopftuch trugen. Die Studie wurde vom Gleichstellungsfond der Humboldt-Universität zu Berlin gefördert. Soraya Hassoun, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Lehrbereich Diversity & Social Conflict, hat alle Interviews geführt und transkribiert.

Die Ergebnisse werden hier erstmals veröffentlicht. Sie sind nicht repräsentativ, bieten jedoch Einblicke in die Benachteiligungs- und Ausgrenzungserfahrungen muslimischer Frauen mit Kopftuch in der Arbeitswelt.

### 4.1. Bei der Bewerbung

Insbesondere im Bewerbungsprozess machen Frauen, die ein Kopftuch tragen, diskriminierende Erfahrungen.

Eine Hotelfachfrau (A) berichtete, dass sie im Anschluss an ein Bewerbungsgespräch vom Personalchef, der beim Vorstellungsgespräch nicht anwesend war, mit folgenden Worten eine Absage erhielt:

„Er sagte mir, dass ich [aufgrund des Kopftuches, Anm. d. Verf.] gar nicht erst hätte zum Vorstellungsgespräch kommen sollen.“

Eine Lehrerin (B), 37, musste sich aufgrund ihres Kopftuches eine neue Arbeit suchen, nachdem in ihrem Bundesland ein Kopftuch-Verbot eingeführt worden war. Doch das gestaltete sich ihr zufolge nicht so einfach. Alle Bewerbungen seien abgelehnt worden:

„Ich habe mich nach anderen Möglichkeiten umgeschaut, Arbeit zu finden“.

„Manchmal wurde mir gesagt, dass es wegen des Kopftuchs ist, manchmal nicht. Das sind meine Diskriminierungserfahrungen. Und auch jetzt gab es Rektoren, die mich eingestellt hätten, deren Hände aber wegen des Gesetzes gebunden waren.“

Eine Ärztin (C) sah sich aufgrund ihrer negativen Erfahrungen im Bewerbungsprozess gezwungen, ihren eigentlichen Berufswunsch aufzugeben:

„Ich bewarb mich zuerst nur in Berlin bei Kliniken mit gynäkologischen Abteilungen und habe ausschließlich Absagen erhalten. Dann entschied ich, trotz Mann und Kind, mich deutschlandweit zu bewerben. Ich habe 110 Bewerbungen verschickt und – bis auf zwei – ausschließlich Absagen erhalten. Die eine Klinik, die mir geantwortet hat, war in der Nähe von Frankfurt. Ich wurde angerufen und sie waren begeistert davon, dass ich einen sogenannten Migrationshintergrund habe. Ich sollte sofort hin zum Vorstellungsgespräch. Zwei Tage später erhielt ich einen Anruf vom Klinikchef, der mir eine Absage erteilte. Sie hätten nicht gewusst, dass ich ein Kopftuch habe und, dass der

Chefarzt in der Gynäkologie mich einfach eingeladen hätte, ohne es vorher mit ihm zu besprechen. Er sagte mir, dass ich gar nicht erst hätte zum Vorstellungsgespräch kommen sollen.“

Nachdem sie entschied, sich als Allgemeinmedizinerin zu bewerben, erhielt sie doch noch eine Stelle:

„Ich habe davon profitiert, dass vor mir bereits eine syrische Muslima dort gearbeitet hat und scheinbar einen sehr guten Job gemacht hat. Sie hat wohl so gut gearbeitet, dass die Oberärztin mir gegenüber auch im Bewerbungsgespräch gar keine Vorurteile mehr hatte. Trotzdem wollte mich der Chefarzt vor der Einstellung nochmal sprechen. Er war nett, aber fragte mich, wieso ich ein Kopftuch trage und ob ich es aus traditionellen Gründen tragen würde. Meine Antwort war vehement, weil mich diese Fragen einfach nerven. Ich glaube, die Oberärztin hat sich durchgesetzt und er hat mich dann doch eingestellt.“

Als diese Hürde genommen war, gestaltete sich die Arbeit problemlos:

„Nach der Einstellung war es eine super Zeit in der Klinik. Mit meinen Arbeitskollegen waren wir wie eine Familie, auch mit der Oberärztin. Ich habe heute noch Kontakt zu ihr und den anderen.“

Bei Frauen, die zum Islam konvertieren und sich für das Tragen eines Kopftuchs entscheiden, lässt sich ein „vorher-nachher“-Vergleich ziehen. Eine Hotelfachfrau (D), 24, beschreibt ihre Erfahrungen wie folgt:

„Als ich erneut auf Jobsuche war, bin ich in dem Hotel vorstellig geworden, für das ich bereits vor meiner Zeit als Muslima gearbeitet habe. Ich hatte dort ein sehr gutes Arbeitszeugnis erhalten, da sie mit mir sehr gute Erfahrungen gemacht hatten. Beim Vorstellungsgespräch sagte man mir, ich könnte sofort anfangen. Eine Sache gäbe es allerdings noch: Ich könnte das Kopftuch tragen, allerdings nicht an der Rezeption. Auch auf meinen Einwand hin ließ die Person nicht mit sich reden. Für mich war die Angelegenheit damit erledigt.“

Bereits im Bewerbungsprozess wurden für sie Unterschiede zu der Zeit, als sie noch kein Kopftuch trug, deutlich:

„Vorher ging es viel flotter. Ich habe eine Bewerbung abgeschickt, mit lückenlosem Lebenslauf und aufeinander folgenden Beschäftigungen. Es gibt ein paar Anrufe, man macht ein nettes Vorstellungsgespräch, sie sind begeistert und man kann nächste Woche anfangen. Mit dem Kopftuch sind die meisten Leute einfach abgeschreckt. Es gibt noch nicht mal Absagen. Inzwischen lasse ich das Foto weg, dann erhalte ich wenigstens Absagen, wenn ich nicht eingeladen werde.“

## 4.2. In der Ausbildung

Für die Ärztin (C) traten die ersten Komplikationen auf, als sie ihr Pflichtpraktikum, das sie zum Medizinstudium berechtigte, in einem katholischen Krankenhaus absolvierte:

„Ich bewarb mich bei einer katholischen Klinik und dachte mir, dass es mit Kopftuch unproblematisch sei, da dort ja zum Beispiel Nonnen mit Gewand arbeiteten. Am ersten Tag – es hatte mich ja niemand vorher gesehen – waren die Schwestern perplex und fragten mich auf der gynäkologischen Station immer von links und rechts aus. Es war nicht leicht für mich. Aber da ich gut deutsch sprach und eine gute Arbeit abgelegt habe, ging es dann nach und nach.“

„Vorurteile bekam ich dort auch von türkischen Putzfrauen zu spüren, die mich fragten, wieso ich so jung – damals war ich in der 11. Klasse – schon ein Kopftuch tragen würde. Das war eine schmerzliche Erfahrung, dass sie nichts mit mir zu tun haben wollten, die eigenen türkischen Leute.“

In einem anderen konfessionellen Krankenhaus, indem sie während ihres Medizinstudiums als Studentische Hilfskraft arbeitete, war es ganz anders:

„Ich habe mich in dem Jüdischen Krankenhaus persönlich vorgestellt. Dort war mein Kopftuch überhaupt kein Problem. Es war eine sehr gute, positive Erfahrung dort. Auch die Arbeit mit Pflägern und Ärzten war sehr angenehm.“

## 4.3. Am Arbeitsplatz

Im Unterschied zur Situation bei der Bewerbung bietet eine feste Anstellung zwar eine größere Rechtssicherheit. Betroffene können sich im Zweifelsfall juristisch gegen Diskriminierungen wehren. Das schützt Frauen, die ein Kopftuch tragen, aber nicht davor, diskriminierende Erfahrungen zu machen.

Die Hotelfachfrau (A) schildert eine ihrer Erfahrungen am Arbeitsplatz, als sie aufgrund einer Erkrankung nicht in der Lage war, zur Arbeit zu gehen:

„Mein Chef sagte, ich solle mir nicht nochmal einfallen lassen, eine Krankschreibung vorzulegen, sonst sei ich weg vom Fenster. Zudem habe ich hintenrum gehört, dass seine Frau sowas meinte wie: ‚Die soll froh sein, dass sie hier überhaupt mit Kopftuch arbeiten darf!‘ Da ich schon zwei Jahre dort gearbeitet habe, war ich enttäuscht von meinem Chef und habe ihm – nachdem ich trotz Erkrankung kreidebleich zur Arbeit gekommen war – gesagt, dass ich das nicht in Ordnung finde. Am nächsten Tag bat er mich in sein Büro und wollte, dass ich eine Kündigung unterschreibe. Als Grund nannte er betriebswirtschaftliche Faktoren. Ich habe nicht unterschrieben und bin vor das Arbeitsgericht gezogen. Ich habe eine Entschädigung erhalten, aber den Job war ich trotzdem los.“



Die Lehrerin (D), die während ihres Berufslebens zum Islam konvertierte, schildert ihre Erfahrungen folgendermaßen:

„In der Schule darf ich das Kopftuch nicht tragen, weil es gesetzlich verboten ist. Anfänglich war es mir auch privat unangenehm, von Schülern, Eltern oder Arbeitskollegen mit Kopftuch gesehen zu werden und mich erklären zu müssen. Inzwischen verlasse ich das Haus mit Kopftuch, bis hin zur Schule, dort auf dem Parkplatz nehme ich es dann ab. Manchmal parke ich auch direkt vor der Schule, aber nur, wenn es nicht zu Hauptzeiten ist, wo mich Schüler, Eltern und Lehrer sehen können. Im Kollegium reicht die Reaktion von Desinteresse bis Ablehnung, doch inzwischen gibt es Akzeptanz. Ich würde gerne noch mehr und andere Kleidung tragen, zum Beispiel lange muslimische Kleider, aber das traue ich mich nicht. Ich finde das diskriminierend, weil ich nicht die Freiheit habe, das zu tragen, was ich gerne möchte.“

Die Ärztin (C) führt aus:

„Dort, in der gynäkologischen Station, war der Chefarzt sehr negativ eingestellt. Das hatte ich aber auch schon von Freundinnen gehört. Man solle sich dort nicht bewerben, mit Kopftuch käme man dort nicht weiter. Ich war ehrgeizig und habe dort trotzdem angefangen. Ich habe mich mit allen gut verstanden, mit den Ärzten, den Oberärzten und mich dort sehr gut integriert, aber am Ende kamen Signale von denen, dass ich dort keine Zukunft habe.“

„Du wirst anders behandelt als eine gutaussehende andere Studentin ohne Kopftuch oder eine Studentin, nie nach der Arbeit mit in die Kneipe geht. Das mache ich dann nicht, werde aber auch nicht eingeladen.“

Manche Arbeitgeber argumentieren, sie könnten keine Mitarbeiterin mit Kopftuch einstellen, da die Kunden damit Probleme haben könnten. Die Befragte (A) machte andere Erfahrungen:

„In den zwei Jahren, in denen ich gearbeitet habe, gab es nicht ein einziges Problem mit den Kunden. Manchmal passiert es, dass Personen in die Lobby kommen, mich sehen und – glaube ich – denken: ‚Oh Gott, da steht eine mit Kopftuch!‘ Aber sobald ich sie begrüße und wir positiv ins Gespräch kommen, ist das überhaupt kein Problem. Sie fragen mich, wo ich herkomme und sind interessiert. Es gab in den zwei Jahren wirklich keine Probleme, nicht mal eine Andeutung.“

Auch die Kopftuch-Verbote für Lehrerinnen im Staatsdienst wurden zum Teil damit begründet, dass Eltern und Kinder damit ein Problem haben könnten. Die konvertierte Lehrerin (D) meint dazu:

„Ich sehe im Tragen eines Kopftuches als Lehrerin keinen Nachteil oder ein Problem. In einer Gesellschaft in der Musliminnen selbstverständlich zur Gesellschaft, also auch Muslima mit Kopftuch zum Straßenbild dazugehören, ist es eher ulkig, dass ich dann in der Schule, wo Kinder in die Gesellschaft eingeführt werden und lernen sollen, was Vielfalt und Inklusion bedeutet, das Kopftuch verbiete. Das fatale ist hier doch das

Zeichen, dass die Muslima mit Kopftuch eine Putzkraft in der Schule sein darf, aber keine Lehrkraft.“

„Ich habe diese Diskriminierungen nicht wegen meiner Persönlichkeit erfahren oder weil Menschen nicht mit mir klargekommen sind, nur weil ich ein Stück Stoff auf dem Kopf trage. Man kann hier niemandem was vorwerfen außer der Gesetzeslage.“

Die durchgeführten Interviews zeigen beispielhaft Situationen, mit denen muslimische Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Bewerbungsprozess konfrontiert sein können. Die Erfahrungen reichen von gesetzlichen Vorschriften, die in den Augen vieler der befragten Frauen die größte Hürde darstellen, über subtile Vorurteile bis hin zu offensichtlich antimuslimischen Einstellungen. Sie stellen eine massive Einschränkung der Chancengleichheit und des Rechts auf diskriminierungsfreie Teilhabe dar.

## 5. Fazit

Vereinzelt gibt es inzwischen Lehrerinnen, die mit Kopftuch unterrichten. Wie viele es genau sind, wird von den meisten Kultusministerien der Länder nicht erhoben. Eine Dokumentation des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestags kam im Jahr 2017 nur auf wenige Einzelfälle.<sup>16</sup> Berlin hält an seinem Kopftuch-Verbot fest, obwohl es dort massiv an ausgebildeten Lehrkräften fehlt.

In einigen anderen Bundesländern wurden neue Beschränkungen für den Justizbereich eingeführt, die muslimischen Frauen mit Kopftuch den Zugang zum Beruf der RichterIn oder Staatsanwältin verwehren. Auch hier werden muslimische Frauen durch die Gesetzgebung verunsichert, ihren Wunschberuf zu ergreifen und damit in ihrer Lebensplanung eingeschränkt.

Die staatlichen Verbote wirken sich auch auf private Arbeitgeber aus: Viele verstehen nicht, warum sie Frauen mit Kopftuch einstellen sollen, wenn der Staat das auch nicht immer tut. Wenn sie muslimischen Frauen jedoch allein aufgrund ihres Kopftuchs eine Anstellung verweigern, verstoßen private Arbeitgeber gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

In Deutschland wird das Potenzial muslimischer Frauen, die ein Kopftuch tragen, nicht erkannt und genutzt. Das schadet der Gesellschaft insgesamt. Allein aus demokratischen Gründen wäre es wünschenswert, wenn sich die Vielfalt gesellschaftlichen und religiösen Lebens in der Arbeitswelt widerspiegeln würde.

Die deutsche Debatte um das muslimische Kopftuch ist widersprüchlich. Einerseits herrscht die Annahme vor, dass es sich beim Kopftuch um ein patriarchales Relikt handelt und es Ausdruck einer Unterdrückung sei. Um Kopftuch-Verbote zu rechtfertigen werden oft feministische Argumente ins Feld geführt. Andererseits treffen diese Verbote ausschließlich Frauen. Mit Blick auf öffentliche Ämter verhindert die gegenwärtige Gesetzgebung die Chancengleichheit von Frauen, die ein Kopftuch tragen. Zudem haben sie eine Signalwirkung auf private Arbeitgeber.

---

<sup>16</sup> Wissenschaftlicher Dienst des Bundestags: Zur Situation Kopftuch tragender Lehrerinnen in ausgewählten Bundesländern. Dokumentation. Deutscher Bundestag, Berlin 2017. <https://www.bundestag.de/blob/531764/49278f4c929edacd5c8e5858d69c6c67/wd-8-036-17-pdf-data.pdf>

In Rheinland-Pfalz wurden vier, in Baden-Württemberg wurden drei und in Niedersachsen mindestens fünf Lehrerinnen gezählt, die mit Kopftuch unterrichten. Aus den anderen Bundesländern lagen keine Angaben vor.

## 5.1. Was gegen Verbote spricht

- Sie stellen einen Verstoß gegen die Gleichstellung von Frauen dar. Von den geltenden Verboten, die sich allgemein gegen „religiöse Symbole“ richten, sind Frauen, die ein Kopftuch tragen, überproportional betroffen. Frauen mit Kopftuch haben dadurch nicht dieselben Chancen auf einen Arbeitsplatz wie andere Frauen und Männer.
- Sie stellen einen Verstoß gegen die Religionsfreiheit dar. Obwohl das Grundgesetz die Freiheit der Religionsausübung garantiert, wie es in einer liberalen Demokratie üblich ist, wird diese Freiheit für Frauen, die ein Kopftuch tragen, eingeschränkt.
- Sie beschränken die ökonomische Freiheit der betroffenen Frauen. Ein eigenes Einkommen ermöglicht soziale und gesellschaftliche Teilhabe, persönliche Handlungsfähigkeit und Unabhängigkeit. Viele muslimische Frauen, insbesondere wenn sie ein Kopftuch tragen, werden jedoch in ihrer Berufswahl - und damit in ihrer finanziellen Eigenständigkeit - eingeschränkt.

## 5.2. Handlungsempfehlungen

### 1. Bestehende Kopftuchverbote abschaffen und keine neuen einführen

Versteht man Integration als gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit, dann stellen die bestehenden Verbote für muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, ein Integrationshindernis dar. Das Argument, dass sich die Lebensumstände von Frauen, die zum Tragen eines Kopftuchs gezwungen werden, durch Verbote verbessern lassen, ist fragwürdig. Vielmehr dürften sie dazu führen, die Betroffenen noch stärker zu isolieren.

### 2. Diskriminierung aktiv bekämpfen

Muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, sind alltäglichen und institutionellen Diskriminierungen ausgesetzt. Wichtig ist es, ihnen Hilfe anzubieten und die Adressen der Antidiskriminierungsstellen bekannter zu machen.

Sich gegen Diskriminierung durch Kollegen und/oder den Arbeitgeber zu wehren erfordert Selbstbewusstsein. Diese Hemmschwelle hält viele davon ab, Diskriminierungserfahrungen zu melden oder anzuzeigen. Zudem liegt die Beweispflicht bei den Betroffenen. Darum gilt es, Gegenstrategien zu entwickeln, um Diskriminierungen besser aufdecken und gegen sie vorgehen zu können.

Die „Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“ brachte 2007 die Broschüre „Mit Kopftuch außen vor“ heraus, um muslimische Frauen auf ihre Rechte aufmerksam zu machen. Weitere vergleichbare Publikationen wären wünschenswert.<sup>17</sup>

### 3. Mehr quantitative und qualitative Forschung ist nötig

Um das Ausmaß geschlechtsspezifischer Diskriminierung von Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt zu untersuchen, müsste die Rolle von familiärem Hintergrund, Bildungsniveau und sozialen Netzwerken stärker beleuchtet werden. Auch wäre es sinnvoll, Arbeitgeber, Vermieter, Lehrer und andere zu befragen, um strukturelle Diskriminierungen aufzudecken.

### 4. Teilhabe muslimischer Frauen fördern

Statt durch Verbote zur Marginalisierung muslimischer Frauen beizutragen gilt es, ihnen den Zugang zu Bildung und Erwerbstätigkeit zu erleichtern und Barrieren zu gesellschaftlicher Teilhabe abzubauen. Länder wie Großbritannien und Schweden können dabei Vorbild sein. Die Londoner Polizei (Metropolitan Police) bietet seit Anfang des Jahrtausends muslimischen Beamtinnen die Möglichkeit, im Dienst ein Kopftuch als Teil ihrer Uniform zu tragen. Auch in Kanada und Schottland dürfen Polizisten und Polizistinnen Turban, Kopftuch oder die jüdische Kippa als Teil ihrer Uniform tragen.

In Deutschland wird 2018 über ein Kopftuchverbot an öffentlichen Schulen diskutiert. In Großbritannien ist man einen anderen Weg gegangen: Dort wurde bereits 1998 ein Gesetz erlassen, dass das Kopftuch als Teil von Schuluniformen akzeptiert. Leitendes Motiv bei der Umsetzung waren das britische Antidiskriminierungsgesetz (British Race Relation Act) und die Menschenrechtsgesetzgebung (Human Rights Act).

Eine offene und lösungsorientierte Diskussion um Teilhabe wäre zielführender als Debatten um neue Kopftuch-Verbote. Sie verstärken eine gesellschaftliche Stimmung, die zur Ausgrenzung muslimischer Frauen beiträgt. Sie werden damit als nicht zur deutschen Gesellschaft zugehörig stigmatisiert. Dass rechtspopulistische Gruppierungen und Parteien das Gespenst einer angeblichen „Islamisierung“ Deutschlands beschwören und dabei insbesondere das Kopftuch ins Visier nehmen, trägt zum Anwachsen antimuslimischer Vorurteile bei.

---

<sup>17</sup> Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung: Mit Kopftuch außen vor? Berlin, 2007. [https://www.berlin.de/sen/lads/\\_assets/schwerpunkte/anonymisierte-bewerbungsverfahren/pdfs/kopftuch\\_klein.pdf](https://www.berlin.de/sen/lads/_assets/schwerpunkte/anonymisierte-bewerbungsverfahren/pdfs/kopftuch_klein.pdf)