

Starke Frauen, schwerer Weg!



Zur Benachteiligung
muslimischer Frauen
in der Gesellschaft

Interkultureller Rat
in Deutschland



**Interkultureller Rat
in Deutschland**



Herausgegeben im September 2010

Bundesweites Clearingprojekt: Zusammenleben mit Muslimen

c/o Interkultureller Rat in Deutschland e.V.

Goebelstr. 21

64293 Darmstadt

Telefon: (06151) 33 99 71

Fax: (06151) 3 91 97 40

clearingprojekt@interkultureller-rat.de

www.interkultureller-rat.de

Redaktion: Torsten Jäger, Interkultureller Rat in Deutschland

Layout: allergutendinge, Mainz

Druck: flyeralarm GmbH, Würzburg



Das Bundesweite Clearingprojekt: Zusammenleben mit Muslimen wird aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds kofinanziert.

Gefördert von der Karl-Konrad-und-Ria-Groeben-Stiftung.

Die Veröffentlichung gibt ausschließlich die Meinung der Autoren und des Herausgebers und nicht notwendigerweise die Auffassung der fördernden Institutionen und Einrichtungen wieder.

Inhalt



→ Zusammenfassung	4
→ Die schwierige Daten- und Forschungslage	6
→ Einleitung	7
→ Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen	8
→ Frau > Migrantin > Muslima > Kopftuch: Mehrfachdiskriminierung par excellence	10
→ Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen in der Arbeitswelt	11
→ Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen im öffentlichen Dienst und im Bildungswesen	14
→ Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen in der Öffentlichkeit und im privaten Geschäftsverkehr	18
→ Fazit und Handlungsempfehlungen	20
→ Verwendete Literatur	22
→ Weiterführende Literatur	23
→ Antidiskriminierungsstellen in Deutschland	24
→ Bundesweites Clearingprojekt: Zusammenleben mit Muslimen	26



Zusammenfassung

Die Lebenswelten der meisten muslimischen Frauen in Deutschland unterscheiden sich kaum von denen nichtmuslimischer Frauen. Insbesondere jüngere und in Deutschland sozialisierte Musliminnen streben nach Bildungschancen, beruflichem Erfolg und Gleichberechtigung in der Partnerschaft. Sie betrachten diese Gesellschaft selbstverständlich als ihre Gesellschaft und entscheiden selbstbestimmt, ob und wie sie ihrem Glauben im alltäglichen Leben Ausdruck verleihen.

Viele absolvieren eine Berufsausbildung oder ein Studium, wollen mitgestalten und vertrauen fest darauf, dass ihre Fähigkeiten und Leistungen anerkannt und genutzt werden. Sie können wichtige Leit- und Vorbilder für andere muslimische und nichtmuslimische junge Frauen sein und sind hierzu auch bereit. Gleichwohl begegnen sie – insbesondere wenn sie sich dafür entschieden haben, ein Kopftuch zu tragen – in der Arbeitswelt, im Bildungs- und Ausbildungssystem und in der Öffentlichkeit vielfältigen Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen, die dieses Anliegen massiv erschweren:

- **In Bewerbungsverfahren für reguläre Stellen** werden Frauen mit türkisch klingenden Namen bei gleicher Ausbildung und Qualifikation gegenüber Bewerberinnen mit deutsch klingenden Namen regelmäßig benachteiligt. Bewerberinnen, die ein Kopftuch tragen, werden ungeachtet ihrer Qualifikation häufig nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.
- **Für kopftuchtragende Lehramt- oder Jurastudentinnen** endet der Berufsweg in vielen Bundesländern schon bevor er überhaupt beginnt – egal wie gut oder schlecht sie ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Denn seit 2003 haben insgesamt acht Bundesländer so genannte Neutralitätsgesetze erlassen. Sie untersagen Lehrerinnen an öffentlichen Schulen das Tragen des Kopftuchs. In einigen Bundesländern gilt das Kopftuchverbot auch für Erzieherinnen und für Teile oder die Gesamtheit der Beamtenschaft in Justiz, Polizei und Strafvollzug.
- **Muslimische Studentinnen** bemühen sich trotz guter Studienleistungen häufig erfolglos um Praktikumsplätze. Ihre Anfragen in der öffentlichen Verwaltung, bei Beratungsstellen, in Kindertagesstätten, Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen werden häufig abschlägig beschieden oder ignoriert, während nichtmuslimische Kommilitoninnen im selben Bewerbungsverfahren zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.
- **Langjährigen und bewährten Mitarbeiterinnen in Beratungsstellen**, Kindertagesstätten und Pflegeeinrichtungen wird gekündigt, weil ihre Arbeitgeber der Auffassung sind, dass kopftuchtragende Mitarbeitende den Klienten, Kunden und Patienten nicht zuzumuten sind.

- **In Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen** müssen kopftuchtragende Studentinnen oder Praktikantinnen ihre Tätigkeit oft nach längerer Mitarbeit beenden, weil Patienten oder Mitarbeitende sich massiv über ihr Erscheinungsbild beschweren und die Vorgesetzten diesem Druck nachgeben statt die jungen Frauen zu unterstützen.
- **Auf dem Wohnungsmarkt, im Gesundheitssystem und beim Einkauf von Waren** und Dienstleistungen sind muslimische Frauen überproportional häufig von Unfreundlichkeiten des Gegenübers und der Nichterbringung einer Leistung betroffen. Kopftuchtragenden Frauen wird die Mitgliedschaft in Fitness-Studios verweigert, Familien, denen kopftuchtragende muslimische Frauen angehören, wird das Betreten gastronomischer Einrichtungen verweigert.
- **Herablassendes, ablehnendes Verhalten in der Öffentlichkeit**, Pöbeleien, Beleidigungen und Beschimpfungen in der U-Bahn oder in Bussen erfahren kopftuchtragende Frauen häufig. Einige berichteten sogar, von Passanten bespuckt worden zu sein.

Um die gesellschaftliche Situation muslimischer Frauen nachhaltig zu verbessern, sollte eine Stelle geschaffen werden, die Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen von Muslimen, insbesondere von muslimischen Frauen erfasst, dokumentiert und wissenschaftlich auswertet. Eine solche Stelle soll darüber hinaus

- in Frauengruppen und -organisationen **Schulungsveranstaltungen** über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und andere Instrumente gegen Diskriminierung durchführen;
- **Materialien erstellen**, in denen kopftuchtragende und nicht kopftuchtragende muslimische Frauen portraitiert werden, die über individuelle Diskriminierungserfahrungen berichten, gleichzeitig aber deutlich machen, dass muslimische Frauen selbstbestimmt sind und mit ihren Qualifikationen wichtige Beiträge zur Weiterentwicklung dieser Gesellschaft leisten können;

- **Unternehmen und Betriebe** wie z.B. die Unterzeichner der Charta der Vielfalt zu ihrer Einstellungspraxis im Hinblick auf muslimische Frauen befragen und eine konkrete „Qualifizierungs- und Ausbildungsinitiative für muslimische Frauen im Beruf“ entwickeln. Im Rahmen dieser Initiative sollen Unternehmen für die schwierige Situation muslimischer Frauen sensibilisiert und um Auskunft gebeten werden, ob sie dazu bereit sind, muslimischen Studentinnen mit und ohne Kopftuch bedarfsorientiert Zugang zu Praktikumsplätzen zu gewähren, ihnen Plätze zur Ableistung des Anerkennungsjahres anzubieten oder ausgeschriebene reguläre Stellen mit qualifizierten muslimischen Absolventinnen zu besetzen.



Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz empfiehlt den Regierungen der Mitgliedstaaten, in denen muslimische Gemeinschaften angesiedelt sind und in einer Minderheitensituation leben:

→ *Maßnahmen zu ergreifen, ggf. einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen, um die religiöse Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung und am Arbeitsplatz zu bekämpfen;*

→ *Die Arbeitgeber darin zu bestärken, einen ‚Verhaltenskodex‘ zur Bekämpfung religiöser Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung und am Arbeitsplatz zu erstellen und umzusetzen und ggf. auf die Schaffung von Arbeitsplätzen hinzuarbeiten, die die Vielfalt der fraglichen Gesellschaft widerspiegeln.*

(Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz [ECRI]: Auszug aus der Allgemeinen politischen Empfehlung Nr. 5 von ECRI: Bekämpfung von Intoleranz und Diskriminierung gegenüber Muslimen. Verabschiedet am 16. März 2000).





Die schwierige Daten- und Forschungslage

Die Daten- und Forschungslage zu Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen in der Arbeitswelt, im Bildungswesen und in der Öffentlichkeit ist in hohem Maße unbefriedigend. Oftmals müssen bei der Bearbeitung des Themenfeldes Untersuchungen z.B. zum Stand der Integration von Ausländern, Befragungen zu Diskriminierungserfahrungen von Frauen mit „Migrationshintergrund“ oder Berichte und Erfahrungen kopftuchtragender Musliminnen herangezogen und durch Quer- und Rückschlüsse interpretiert und nutzbar gemacht werden.

Dieses Verfahren kommt auch in der vorliegenden Broschüre zur Anwendung. Der Komplexität der Fragestellung wird diese Methode allerdings nicht gerecht. Denn muslimische Frauen in Deutschland sind längst nicht mehr nur Ausländerinnen oder Frauen, die eine Migrationsgeschichte zu erzählen haben, sondern beispielsweise auch Konvertitinnen ohne jeden „Migrationshintergrund“. Zudem verleihen längst nicht alle muslimischen Frauen ihrem Glauben durch das Tragen eines Kopftuchs, andere Bekleidungsformen oder sonstige sicht- und wahrnehmbare Symbole Ausdruck.

Es ist daher erforderlich, durch geeignete qualitative und quantitative Untersuchungen und Studien mehr über die Diskriminierung muslimischer Frauen in den verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereichen in Erfahrung zu bringen. Nur so können wirkungsvolle Strategien zur Überwindung der Ausgrenzung erarbeitet werden.

Einleitung

Das Bild, das Medien von muslimischen Frauen in Deutschland zeichnen und das die öffentliche Wahrnehmung bestimmt, verstellt den Blick für die Vielfalt muslimischer Frauen und die komplexe gesellschaftliche Realität, in der sie sich bewegen. Die Berichterstattung fokussiert nahezu ausschließlich auf die bildungsferne, unselbstständige und im Geschlechterverhältnis unterdrückte muslimische Frau.

Dabei unterscheidet sich die Lebenswirklichkeit der allermeisten muslimischen Frauen in Deutschland nicht wesentlich von denen nichtmuslimischer Frauen. Die beruflichen Erwartungen und Ambitionen und die Einstellungen zu Beziehung und Partnerschaft sind insbesondere bei jüngeren und in Deutschland sozialisierten Musliminnen nahezu deckungsgleich mit denen ihrer nichtmuslimischen Geschlechtsgenossen. Sie streben nach Bildungschancen, beruflichem Erfolg und Gleichberechtigung in der Partnerschaft. Sie treffen selbstbestimmt ihre Entscheidung, ob und wodurch sie ihrem Glauben im alltäglichen Leben Ausdruck verleihen und betrachten die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland ganz selbstverständlich als ihre Gesellschaft.

Zweifellos: Muslimische Frauen, insbesondere muslimische Frauen mit einer Migrationsgeschichte, gehören oftmals sozial schwachen Schichten an und haben deshalb mit den selben Benachteiligungen und Problemen zu kämpfen wie andere an den Rand der Gesellschaft gedrängte Menschen: Viele von ihnen sind ohne Schul- oder Berufsabschluss geblieben, muslimische Mädchen und junge Frauen sind überproportional häufig in Hauptschulklassen vertreten und in den weiterführenden Schulen und den Hochschulen unterrepräsentiert. Viele muslimische Frauen haben aufgrund dieser Nachteile den Weg in den Arbeitsmarkt nicht gefunden und sind somit auf Unterstützung durch Transferleistungen angewiesen. Der jüngste Forschungsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zum Thema „Fortschritte der Integration“ belegt jedoch, dass unter Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland „Bildungsaufstiege von Generation zu Generation unverkennbar sind.“

(Babka von Gostomski, Christian: Fortschritte der Integration. Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen. Herausgegeben vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg im April 2010 [=Forschungsbericht Nummer 8 im Auftrag des Bundesministeriums des Innern]. S. 14)



”

Trotz fortbestehender Herausforderungen und Schwierigkeiten darf deshalb nicht aus dem Blick geraten, dass sich viele junge muslimische Frauen ganz selbstverständlich und mit hohen Zielen auf den langen Bildungsweg begeben haben. Sie absolvieren eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium oder haben schon in der Vergangenheit ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Sie wollen an der Gestaltung der Gesellschaft mitwirken und vertrauen fest darauf, dass ihre Fähigkeiten und Leistungen anerkannt und genutzt werden. Sie können für andere junge Frauen wichtige Leit- und Vorbilder sein und sind hierzu bereit.

In allen Nationalitätengruppen gab es ein deutliches Aufholen hinsichtlich der schulischen Bildungsabschlüsse in der Generationenfolge. 42% der Befragten haben einen höheren Schulabschluss, 10% einen niedrigeren Schulabschluss als ihre Eltern und 48% verbleiben in etwa auf der gleichen Bildungsstufe. Auch in den einzelnen Nationalitätengruppen zeigt sich jeweils dieses Muster.

Gleichwohl begegnen sie im Alltag vielfältigen Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt, im Bildungs- und Ausbildungssystem und in der Öffentlichkeit, die dieses Anliegen massiv erschweren. Sie sind starke Frauen auf einem schweren Weg. Im Folgenden sollen einige ihrer Diskriminierungserfahrungen dargestellt und Ansätze zur Verbesserung der Situation skizziert werden.



Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen



Die Grundrechteagentur der Europäischen Union hat im Mai 2009 eine Untersuchung zu Minderheiten in der Europäischen Union und ihren Diskriminierungserfahrungen vorgelegt. Die Studie stützt sich auf knapp 25.000 Befragungen und befasst sich mit der Situation von Muslimen in insgesamt 14 Mitgliedstaaten der Europäischen Union: In Österreich, Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, Luxemburg, Malta, Slowenien, Spanien, Schweden und den Niederlanden.

”

In Deutschland, das bei der Befragung im Mittelfeld landete, gaben 31 Prozent der Befragten an, in den letzten 12 Monaten mindestens einmal diskriminiert worden zu sein. Am häufigsten passiert Benachteiligung demnach in der Arbeitswelt, gefolgt von Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnraumvergabe oder im Rahmen eines Mietverhältnisses, in Cafés oder Restaurants, in Geschäften sowie bei Behördengängen und in Gesundheitseinrichtungen. Über 10 Prozent der Befragten geben an, in den letzten 12 Monaten Opfer einer rassistisch motivierten Straftat geworden zu sein.

Die Ergebnisse der Grundrechteagentur der Europäischen Union werden von Daten gestützt, die im Rahmen einer von Bundesministerium des Innern in Auftrag gegebenen Untersuchung zu „Muslime in Deutschland – Integration, Integrationsbarrieren sowie Einstellungen zu Demokratie, Rechtsstaat und politisch-religiös motivierter Gewalt“ erhoben und im Dezember 2008 veröffentlicht wurden. Katrin Brettfeld und Peter Wetzels von der Universität Hamburg, die für die Studie verantwortlich zeichnen, kommen zu dem Ergebnis, dass mehr als die Hälfte der befragten Muslime in den letzten 12 Monaten eine Diskriminierungserfahrung gemacht hat. Immerhin 25 Prozent wurden nach eigener Aussage „im letzten Jahr von anderen Menschen absichtlich beleidigt, beschimpft oder angepöbelt.“ Etwa 10 Prozent der Befragten geben an, in den letzten 12 Monaten Opfer von Sachbeschädigung oder körperlicher Gewalt geworden zu sein.

Im Schnitt gab jeder dritte befragte Muslim an, dass er in den vergangenen 12 Monaten Diskriminierungen erlebt hat. Muslime, die Opfer von Diskriminierungen wurden, erlebten in einem Zeitraum von 12 Monaten durchschnittlich acht diskriminierende Vorfälle. (...)

Im Schnitt meldeten 79 Prozent der Befragten ihre jüngste Diskriminierungserfahrung in den vergangenen 12 Monaten nicht bei einer zuständigen Stelle und auch nicht an dem Ort der Diskriminierung. Als Hauptgrund für den Verzicht darauf, Diskriminierungserfahrungen zu melden, führten sie an, dass ohnehin ‚nichts unternommen oder sich ändern‘ würde (59%).

Viele der Befragten (38%) sahen keinen Sinn darin, Diskriminierung zu melden, da diese Teil ihres ganz normalen Alltagslebens sei. Im Schnitt konnten 80% der Befragten keine Organisation nennen, die diskriminierte Personen unterstützen oder beraten kann.

→ Frau → Migrantin → Muslima → Kopftuch

Mehrfachdiskriminierung par excellence

Gesellschaftliche Ausgrenzung und Diskriminierungserfahrungen sind im Leben vieler Frauen noch immer eine alltägliche Realität. Solche Erfahrungen verstärken sich, wenn weitere potentielle Diskriminierungsmerkmale wie die ethnische Herkunft oder das religiöse Bekenntnis hinzutreten.



Unter dem Titel „*Transformation normativer Ordnungen durch Generationenbildung. Die Formation der gegenwärtigen Jugendgeneration in Deutschland – ostdeutsche, westdeutsche und Jugendliche muslimischer Herkunft im Vergleich*“ geht eine Studie an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) seit September 2009 der Frage nach, ob und inwiefern Religionen Integrationsprozesse beeinflussen. Erste Ergebnisse zeigen, dass für junge muslimische Frauen die religiöse Bindung und die Ausübung eines modernen Berufes keinen Widerspruch darstellen. Dennoch sind muslimische Frauen, insbesondere wenn sie ein Kopftuch tragen, wegen ihrer Wahrnehmbarkeit besonders häufig von Mehrfachdiskriminierung betroffen. Denn sie gelten bei vielen als unemanzipiert und gesellschaftlich nicht integriert. Die Ablehnung, die ihnen vielfach begegnet, speist sich aus unterschiedlichsten Faktoren: Ängsten, Unsicherheiten, Unwissenheit, schlechten persönlichen Erfahrungen oder Vorurteilen. Für andere ist das Kopftuch nicht Ausdruck des religiösen Bekenntnisses, sondern ein Symbol, mit dem die Trägerin ein politisch weltanschauliches Statement abgibt oder sich einem patriarchalischen Herrschafts- und Wertesystem unterordnet.

Diesen Wahrnehmungen stehen wissenschaftliche Untersuchungen entgegen, die sich mit den Beweggründen muslimischer Frauen für das Tragen des Kopftuchs befasst haben. In ihrer Promotionsschrift aus dem Jahre 1999 veröffentlichte Prof. Yasemin Karakaşoğlu unter dem Titel „*Muslimische Religiosität und Erziehungsvorstellungen*“ die Ergebnisse einer von ihr durchgeführten Befragung von muslimischen Pädagogikstudentinnen – darunter auch Kopftuchträgerinnen. Für die Befragten ist das Tragen des Kopftuchs Ausdruck einer individuellen Entscheidung, den Stellenwert der religiösen Orientierung im eigenen Lebensentwurf zu dokumentieren. Es steht für sie nicht im Widerspruch zu einer modernen Lebensführung. Bestätigt werden diese Erkenntnisse von den im Jahre 2006 unter dem Titel „*Das Kopftuch – Entschleierung eines Symbols*“ veröffentlichten empirischen Untersuchungsergebnissen der Konrad-Adenauer-Stiftung.

(Frank Jessen / Ulrich von Wilamowitz-Moellendorf:
Das Kopftuch – Entschleierung eines Symbols?
[=Zukunftsforum Politik. Broschürenreihe heraus-
gegeben von der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.;
Nr. 77]. Sankt Augustin/Berlin, September 2006)



Das Kopftuch wird aus religiösen Gründen getragen. Man hält es für eine religiöse Pflicht, sich zu bedecken. Demgegenüber spielt der Einfluss männlicher Familienmitglieder eine untergeordnete Rolle. Allerdings sind die Frauen in einem Umfeld sozialisiert worden, in dem alle Frauen ein Kopftuch tragen, so dass mit Sicherheit ein hoher normativer Druck vorliegt. Die Annahme, das Kopftuch stehe für die Unterdrückung der Frau, wird nicht belegt. Die befragten Frauen favorisieren gleichberechtigte Modelle der Partnerschaft und wollen keineswegs hinter ihren Partnern zurückstehen. In diesen Ansichten gleichen sie in hohem Maß der deutschen Mehrheitsgesellschaft.

Seinerzeit wurden mehrere hundert türkeistämmige kopftuchtragende Musliminnen nach ihren Motivationen und ihren Grundüberzeugungen befragt. Die Befragten, so das Fazit der Untersuchung, unterscheiden sich in ihren Werten und Zielen (Karriere, gleichberechtigte Partnerschaft, Befürwortung der Demokratie) nicht wesentlich von nichtmuslimischen Frauen.

In Entscheidungspositionen der Politik, der Verbände und im Erwerbsleben sind Frauen deutlich weniger vertreten. Ihr (Lebens-)Einkommen liegt weiterhin erheblich unter dem der Männer; entsprechend geringer fällt auch ihre soziale Absicherung aus. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass Frauen immer noch die Hauptverantwortung für die Familienarbeit zugeschrieben wird und den Männern die Zuständigkeit für den Familienunterhalt. (...) Nur allmählich gestalten Betriebe die Arbeitswelt so, dass Frauen gleiche Aufstiegschancen haben, nur allmählich werden Familienfreundlichkeit im Arbeitsleben, Kinderbetreuung und Pflege öffentlich wirksam unterstützt. (...) Insbesondere auf dem Arbeitsmarkt sind Migrantinnen oft doppelt benachteiligt: als Frauen und auf Grund ihres ethnischen Hintergrundes.


Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen in der Arbeitswelt

Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt sind insbesondere für Frauen mit Migrationsgeschichte keine neue Erfahrung. Problematisch sind insbesondere der Zugang zu – oftmals verpflichtenden – Praktika im Rahmen eines Studiums und Benachteiligungen in Auswahlverfahren.

Trotz bislang fehlender umfassender Untersuchungen gibt es einige wissenschaftliche Studien, die darauf hindeuten, dass Frauen mit Migrationsgeschichte schon beim Zugang zum Arbeitsmarkt benachteiligt werden. An der Freien Universität Berlin untersuchte eine Studie im Jahre 2005 die Benachteiligung wegen des Geschlechts und der Migrationsgeschichte im Auswahlverfahren für Fach- und Führungspositionen. Im Rahmen einer Diplomarbeit wurden insgesamt 140 fingierte Online-Kurzbewerbungen an 35 Unternehmen versendet. Die Unternehmen erhielten Jobanfragen von vier Bewerberinnen und Bewerbern: einem deutschen Mann, einer deutschen Frau, einem türkeistämmigen Mann und einer türkeistämmigen Frau. Die von den Bewerberinnen und Bewerbern angegebenen Qualifikationen waren gleichwertig. Das Ergebnis: Die deutsche Bewerberin und der deutsche Bewerber wurden häufiger zum Bewerbungsgespräch eingeladen als die türkeistämmigen Personen. Der türkeistämmige Mann erhielt im Vergleich zu der türkeistämmigen Frau mehr Einladungen.



(Sechster Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau [CEDAW] – Unterrichtung durch die Bundesregierung [BT-Drucksache 16/5807 vom 08. 06. 2007])




(Akman, S.; Gülpinar, M.; Huesmann, M. und Krell, G.:
Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften –
Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen.
In: Fachbeiträge Personalführung, Nr. 10/2005, S. 72-75)

”

In dieser kleinen Stichprobe hat der deutsche Mann die besten Zugangschancen, gefolgt von der deutschen Frau. An dritter Stelle steht – mit deutlich mehr Abstand – der türkische Mann. Das ‚Schlusslicht‘ bildet die türkische Frau; sie hat nur Absagen erhalten. Bei einem Vergleich zwischen den Nationalitäten zeigt sich also, dass die deutschen Bewerber bessere Chancen haben als die türkischen. Bei einem Vergleich der Frauen und Männer gleicher Nationalität zeigt sich, dass in beiden Gruppen die Frauen die schlechteren Chancen haben.

Diese Diagnose wird bestärkt durch die Untersuchungsergebnisse, die das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) im Februar 2010 veröffentlichte. Im Rahmen der Studie „*Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment*“ wurden mehr als 1.000 fiktive Bewerbungen von Studierenden der Wirtschaftswissenschaften um Praktikumsstellen verschickt. Angeschrieben wurden sowohl kleine, als auch mittlere und große Unternehmen. Alle fiktiven Bewerber waren deutsche Staatsbürger, Muttersprachler und vergleichbar qualifiziert. Dennoch erhielten Bewerber mit Namen türkischer Herkunft etwa 14 Prozent weniger positive Rückmeldungen aus den Unternehmen als Bewerber mit einem deutschen Nachnamen. Besonders ausgeprägt war die Ungleichbehandlung in kleineren Unternehmen.



(Kaas, Leo und Christian Manger: *Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment*.
Konstanz, 02/2010 [= Forschungsinstitut zur Zukunft
der Arbeit [[Hrsg.]]: Discussion Paper No. 4741])

”

The field experiment shows that an application with a German-sounding name is on average 14% more likely to receive a callback. Discrimination is more pronounced among smaller firms: firms with less than 50 employees give ‘Dennis’ and ‘Tobias’ about 24% more callbacks than ‘Fatih’ and ‘Serkan’.

Wenn das Kopftuch ins Spiel kommt, nehmen die Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen muslimischer Frauen massiv zu. In Antidiskriminierungsstellen und bei dem Bundesweiten *Clearingprojekt: Zusammenleben mit Muslimen* im Interkulturellen Rat in Deutschland laufen entsprechende „Einzelfälle“ auf:

- ➔ Muslimische Studentinnen der Erziehungswissenschaft oder anderer sozialpädagogischer Studiengänge bemühen sich trotz guter Studienleistungen erfolglos um einen Praktikumsplatz. Ihre Bewerbungen werden abschlägig beschieden oder sogar ignoriert, während Kommilitoninnen ohne muslimische Religionszugehörigkeit von denselben Einrichtungen zu Bewerbungs- und Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.
- ➔ Langjährigen und bewährten Mitarbeiterinnen in Beratungsstellen, Kindertagesstätten und Pflegeeinrichtungen wird gekündigt, weil ihre Arbeitgeber der Auffassung sind, dass kopftuchtragende Mitarbeitende den Klienten, Kunden und Patienten nicht zuzumuten sind. Einer Arzthelferin wird nach neunjähriger Mitarbeit gekündigt, weil sie nicht dazu bereit ist, während der Arbeitszeit ihr Kopftuch abzunehmen. Der Arbeitgeber ist der Auffassung, dass sich mit einem Kopftuch kein ausreichendes Vertrauensverhältnis zu den Patientinnen und Patienten aufbauen lässt.



Nach ihrem zweiten Staatsexamen schickte die heute 30 Jahre alte Anwältin ihre Unterlagen zu Kanzleien und Unternehmen in ganz Deutschland, insgesamt 60 Mappen, ein ganzes Jahr lang. Vergeblich. ‚Anfangs legte ich noch ein Foto bei, auf dem ich mit Kopftuch zu sehen war‘, erzählt sie. Diese Bewerbungen seien immer prompt zurückgekommen.(...) Marziya Özisli begann deshalb, das Bewerbungsbild wegzulassen. Tatsächlich gab es danach einige Vorstellungsgespräche. ‚Da saß ich dann mehreren Damen und Herren gegenüber, die mich von oben bis unten musterten. Am Ende fragte immer irgendwer, ob ich denn bereit sei, im Arbeitsalltag das Kopftuch abzulegen. Ich sagte nein – und in den folgenden Tagen kam dann jedes Mal eine Absage.“

- ➔ In Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen müssen kopftuchtragende Studentinnen oder Praktikantinnen ihre Mitarbeit beenden, weil Patienten oder Mitarbeitende sich massiv über ihr Erscheinungsbild beschwerten und die Vorgesetzten diesem Druck nachgeben statt die jungen Frauen zu unterstützen. Oftmals haben die betroffenen Frauen zuvor monatelang ohne Beanstandung und ohne Beschwerden in der Einrichtung gearbeitet.
- ➔ Die schriftliche Bewerbung einer ausgebildeten Architektin wird mit der Begründung abgelehnt, das Tragen des Kopftuches sei Ausweis ihrer „islamistischen Grundeinstellung“.



Eindeutig und ohne Zweifel bestehen für Frauen mit Kopftuch massive Nachteile bei der Arbeitsplatzsuche. Es gab zahlreiche Fälle, bei denen die Stellen- oder Praktikumzusagen nach dem Bekanntwerden, dass die Bewerberin ein Kopftuch trägt, wieder rückgängig gemacht wurden. Darüber hinaus wurde auch berichtet, dass einzelne Firmen aus diesem Grund Bewerbungen erst gar nicht annahmen. Zu den eindeutigen Absagen mit explizitem Hinweis auf das Kopftuch kommen noch jene nicht quantifizierbaren Absagen hinzu, deren Ablehnungsgrund nicht eindeutig erkennbar war. Hier kann in einigen Fällen das Kopftuch, wenn auch nicht offensichtlich, eine Rolle gespielt haben. Auch Job Center bestätigen explizit, dass Musliminnen mit Kopftuch schwerer zu vermitteln seien.

Solche Erfahrungen von Ausgrenzung und Ungleichbehandlung sind mit dem individuellen Recht auf Diskriminierungsfreiheit und Gleichbehandlung unvereinbar. Sie richten zudem erheblichen integrationspolitischen und gesamtgesellschaftlichen Schaden an. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist eine der Grundvoraussetzungen für die erfolgreiche gesellschaftliche und soziale Integration. Die Fähigkeit, die eigene Existenz durch Erwerbsarbeit sichern zu können, ist zudem für Frauen gleich welcher Herkunft und Religion von erheblicher emanzipatorischer Bedeutung.


Die geschilderten Diskriminierungen erschweren muslimischen Frauen diese berufliche Qualifikation und Integration. Die Folge ist manchmal ein Ausweichen in die Selbständigkeit, noch häufiger der Verbleib in der ethnischen Ökonomie. In den meisten Fällen jedoch bedeutet die Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt das Zurückfallen in ein Leben ohne Erwerbsarbeit.



(Nadine Bös: Karriere mit Kopftuch – Zwischen Schreibitisch und Gebet. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20. Januar 2010)



(Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales [Hrsg.]: Mit Kopftuch außen vor? [=Schriftenreihe der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Nr. 2]. Berlin o.J.; S. 10f.)



Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen im öffentlichen Dienst und im Bildungswesen

Verschiedene Studien (u.a. IGLU-Vergleichsstudie aus dem Jahr 2004 und eine regionale Untersuchung des Mainzer Instituts für Soziologie aus dem Jahre 2008) haben aufgezeigt, dass Kinder von Migrantinnen und Migranten beim Übergang von der Grundschule zu weiterführenden Schulen bei gleicher Leistungsstärke im Durchschnitt schlechtere Schulempfehlungen erhalten als ihre deutschstämmigen Mitschülerinnen und Mitschüler. Diese Ungleichbehandlung legt den Grundstein für die zukünftigen Bildungs- und Teilhabechancen der betroffenen Kinder auf dem Arbeitsmarkt.

”

Die Mainzer Studie ergab zudem, dass Kinder mit Migrationshintergrund weniger Chancen haben, den Übertritt aufs Gymnasium zu schaffen, als Schüler einheimischer Eltern. (...) Vergleich man Kinder mit und ohne Migrationshintergrund, dann zeigte sich, dass einheimische Kinder zu 66 Prozent eine Gymnasialempfehlung erhielten, Kinder mit Migrationshintergrund jedoch nur zu 50 Prozent.

Nicht zuletzt deshalb sind Migrantinnen und Migranten in Führungspositionen der gewerblichen Wirtschaft weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Sie haben zudem – so der 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland vom Juni 2010 – deutlich schlechtere Chancen, im staatlichen Beschäftigungssektor Fuß zu fassen. Von den insgesamt 4.876.000 Vollzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind gegenwärtig nach dem Bericht der Integrationsbeauftragten nur 411.000 (entspricht 8,4 Prozent) Menschen mit einer Migrationsgeschichte.

Aus diesen Befunden lassen sich mittelbar massive Benachteiligungen muslimischer Mädchen und Frauen im Bildungsbereich und beim Zugang zum öffentlichen Dienst ableiten. Es ist deshalb zu begrüßen, dass im Rahmen der umfassenden Debatte über die Zukunft der Bildung auch die Schulempfehlungsthematik diskutiert wird und Bund, Länder und Kommunen sich im Nationalen Integrationsplan darauf verständigt haben, den Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte in ihren Verwaltungen unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu erhöhen.



(Frankfurter Allgemeine Zeitung
vom 11. September 2008)

Gleichwohl zeichnet sich ab, dass mindestens kopftuchtragende Musliminnen von der angestrebten Öffnung der Verwaltung schwerlich profitieren werden:

Mit seinem Urteil im Fall einer kopftuchtragenden Referendarin an einer Schule in Baden-Württemberg, die gegen ihre Nichteinstellung als Lehrerin klagte, hat das Bundesverfassungsgericht im September 2003 (Az. 2 BvR 1436/02 vom 24. September 2003) den Weg für die seitdem andauernde gesellschaftliche Debatte um das Kopftuch bereitet. Das Gericht hatte festgestellt, dass ein Verbot für Lehrkräfte, in Schule und Unterricht ein Kopftuch zu tragen, im geltenden Recht des Landes Baden-Württemberg keine hinreichend bestimmte gesetzliche Grundlage findet. Es zeigte in seinem Urteil dem Gesetzgeber zwei Handlungsalternativen auf:

- ➔ er kann versuchen, Konflikte aus der Schule fernzuhalten, indem er ein strengeres Neutralitätsverständnis einführt und alle religiösen Äußerungen verbietet; dabei müssen alle Religionen gleich behandelt werden oder
- ➔ er kann die zunehmende religiöse Vielfalt der Gesellschaft in der Schule aufnehmen und dazu nutzen, gegenseitige Toleranz einzuüben, um die gesellschaftliche Integration zu fördern, d.h. kein Gesetz zum Verbot des Kopftuches bzw. aller religiöser Zeichen erlassen.

Die staatliche Neutralität, so das Urteil des Verfassungsgerichtes, ist nicht gefährdet, wenn eine Lehrkraft ein Kopftuch trägt, denn „der Staat, der eine mit dem Tragen eines Kopftuchs verbundene religiöse Aussage einer einzelnen Lehrerin hinnimmt, macht diese Aussage nicht schon dadurch zu seiner eigenen und muss sie sich auch nicht als von ihm beabsichtigt zurechnen lassen.“ Zudem, so das Gericht weiter, „kann der religiöse Aussagegehalt eines Kleidungsstücks von der Lehrkraft den Schulkindern differenzierend erläutert und damit in seiner Wirkung auch abgeschwächt werden.“ (*Leitsätze zum Urteil des Zweiten Senats vom 24. September 2003 - 2 BvR 1436/02 -*)

Trotz der andauernden Diskussion über die Herausforderungen einer pluralistischen Gesellschaft und den Beitrag, den Kindergarten und Schulen dafür leisten können und müssen, haben seit 2003 acht der insgesamt 16 Bundesländer – Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und das Saarland – Gesetze erlassen, die Lehrenden an öffentlichen Schulen das Tragen sichtbarer religiöser Symbole und Kleidungsstücke untersagen. In keinem der in der Regel „Neutralitätsgesetze“ genannten Verbote wird das Kopftuch ausdrücklich erwähnt. Die Gesetzesbegründungen und die parlamentarischen Debatten, die in den Ländern die jeweiligen Gesetzgebungsverfahren begleiteten, machen aber deutlich, dass dies der eigentliche Stein des Anstoßes war.

”

Die, die diese Gesetze gemacht haben, kennen uns nicht. Sie sollten unsere Kollegen, Rektoren und Schulräte fragen, was wir für Menschen sind. Jeder von denen kennt mich so gut, dass die mit Sicherheit bezeugen können, dass ich weder unterdrückt bin noch aus irgendwelchen ‚Unterdrückungsgründen‘ das Tuch trage.

(Aussage einer muslimischen Lehrerin aus Nordrhein-Westfalen, zit. nach: Human Rights Watch [Hrsg.]: Diskriminierung im Namen der Neutralität: Kopftuchverbote für Lehrkräfte und Beamte in Deutschland. Februar 2009, S. 46)



(Aussage einer muslimischen Lehrerin aus Nordrhein-Westfalen, zit. nach: Human Rights Watch: Diskriminierung im Namen der Neutralität: Kopftuchverbote für Lehrkräfte und Beamte in Deutschland. Februar 2009, S. 48f.)



In fünf Bundesländern – Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland – enthalten die Verbote Ausnahmen für christliche Symbole und Kleidung, die sich auf die Bekundung und Darstellung christlich-abendländischer Werte, Überzeugungen und Traditionen beziehen. Bei einer solchen Praxis handelt es sich um eine offenkundige Diskriminierung. Das haben zwischenzeitlich auch verschiedene Gerichtsurteile – z.B. des Landesarbeitsgerichts Hamm (11Sa 280/08) oder des VG Düsseldorf (2K 1752/07) – deutlich gemacht. Sie weisen darauf hin, dass „in gleicher Weise islamisches Kopftuch wie auch Ordenstracht und jüdische Kippa“ (LAG Hamm) von den Neutralitätsgesetzen betroffen seien.

Mit der in den genannten Bundesländern praktizierten Diskriminierung ebenso wie mit der Art und Weise der politischen Debatten, in denen das Kopftuch gegen alle Erkenntnisse auf einen Sinngehalt reduziert wurde, nach dem seine Trägerin wahlweise Unterstützerin oder Opfer einer politischen Lesart des Islam sein muss, haben die dortigen Gesetzgeber so tief in die Berufsfreiheit kopftuchtragender muslimischer Frauen eingegriffen, dass einige den Schuldienst aufgegeben und Deutschland verlassen haben. Dies geht aus dem von Human Rights Watch im Februar 2009 vorgelegten Bericht „Diskriminierung im Namen der Neutralität: Kopftuchverbote für Lehrkräfte und Beamte in Deutschland“ hervor (Seite 50).



Sich tatsächlich vorstellen zu müssen, man kommt in die Schule und muss das Kopftuch abnehmen, dieses erste Mal ins Lehrerzimmer zu gehen. Wenn ich jetzt nur daran denke, wird mir schlecht. (...) Es ist etwas anderes, wenn ich das Kopftuch nicht mehr tragen will und so zur Schule gehe, aber wenn es unter Zwang geschieht (...) [Ich habe meinen Schülern] immer gesagt, ihr müsst euch überlegen, wofür ihr steht, und dafür steht ihr dann, es sei denn, ihr lasst euch überzeugen von etwas anderem. (...) Und dann gehe ich selber hin und ziehe mein Kopftuch aus? Ich bin dann kein Vorbild mehr.

Die Verbote haben zudem ein Signal gegeben, dem andere bereitwillig gefolgt sind. Die Auswirkungen der Kopftuchgesetzgebung in den Jahren 2004 bis 2007 beschränken sich daher keineswegs auf Lehrerinnen. Sie entfalten Wirkung auf den gesamten Schulbereich und darüber hinaus auf den öffentlichen Dienst:

→ So gelten in Baden-Württemberg und Berlin ähnliche Gesetze auch für Erziehende in Kindergärten. In Hessen und Berlin erstreckt sich das Verbot auch auf Teile oder die Gesamtheit der Beamtenschaft in Justiz, Polizei und Strafvollzug. In Nordrhein-Westfalen wurde das Kopftuchverbot auf Mitarbeiterinnen von Trägern ausgeweitet, die Schülerinnen und Schüler nachmittags betreuen.



Darüber hinaus wurde ein Fall von Diskriminierung bekannt, in welchem ein Schuldirektor es ablehnte, die Schulräume außerhalb der Unterrichtszeiten für VHS-Kurse zur Verfügung zu stellen, da die jeweiligen Kurse von einer muslimischen Frau mit Kopftuch angeboten wurden. Er befürchtete dadurch ein falsches Signal an andere Lehrkräfte zu geben.

→ In Berlin, Hessen und Niedersachsen wurde Rechtsreferendarinnen, die ein Kopftuch tragen, nach Erkenntnissen von Human Rights Watch der Zugang zu Gerichtssälen im Rahmen ihrer Ausbildung verweigert. Die Organisation weist darauf hin, dass die betroffenen Frauen „notwendiger Teile ihres Referendariats entbunden [wurden], da man ihnen nicht erlaubte, Sitzungsvertretungen für die Staatsanwaltschaft zu übernehmen oder auf der Richterbank

(Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales [Hrsg.]: Mit Kopftuch außen vor? [=Schriftenreihe der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Nr. 2], Berlin o. J.; S. 12)



zu sitzen.“ Der Justizminister und Integrationsbeauftragte des Landes Baden-Württemberg, Ulrich Goll (FDP), hat sich zwischenzeitlich nach Medienberichten (*dpa-Meldung vom 23. August 2009*) für ein umfassendes Verbot muslimischer Kopftücher innerhalb der gesamten Justiz und jeder anderen öffentlichen Einrichtung ausgesprochen.



Damals war die junge Frau noch Studentin und suchte eine Referendariatsstelle in der Verwaltung, ‚Ich bekam eine Absage nach der anderen‘, berichtet die türkischstämmige Juristin. ‚Es war zum Verzweifeln.‘ (...) Das Gewerbeamt lud sie schließlich zum Vorstellungsgespräch ein. ‚Dort saß ich dem Ausbildungsleiter gegenüber, und wir verstanden uns prima‘, sagt Özisli. ‚Er hat mich sofort eingestellt.‘ Am Ende des Vorstellungsgesprächs hielt er allerdings kurz inne. ‚Frau Özisli‘, sagte er, ‚damit Sie es wissen und keine Missverständnisse entstehen: Ich bin blind.‘ Da nahm sie allen Mut zusammen und sagte: ‚Okay, und damit Sie es auch wissen: Ich trage ein Kopftuch.‘ ‚Ist mir egal‘, antwortete der Ausbildungsleiter. ‚Ich sehe es ja nicht.‘

➔ Human Rights Watch hat zudem in dem bereits zitierten Bericht dokumentiert, dass es beispielsweise in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2006 eine Reihe von Fällen gab, in denen Richter Schöffinnen dazu aufforderten, ihr Kopftuch während der Sitzungen abzunehmen und sie vom Verfahren ausschlossen, wenn sie dieser Aufforderung nicht nachkamen.

➔ In Berlin hat die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in ihrer Publikation *„Mit Kopftuch außen vor?“* dokumentiert, dass die Bewerbung einer Muslima um eine befristete Stelle als Küchenhilfe in einer Schule mit dem Hinweis darauf abgelehnt wurde, sie trage ein Kopftuch. In mehreren Berliner Kindertagesstätten wurden zudem nach Erkenntnissen der Landesstelle Erzieherinnen mit Kopftuch von vorneherein abgelehnt.

Im Rahmen des *Bundesweiten Clearingprojekts: Zusammenleben mit Muslimen* ist der Interkulturelle Rat seit 2006 immer wieder und vermehrt damit befasst, dass einzelne staatliche Schulen versuchen, ihren muslimischen Schülerinnen das Tragen des Kopftuchs zu untersagen.



Leila, so soll sie hier heißen, hat hart an den Empfehlungen der vergangenen Monate zu beißen. Dabei war der Viertklässlerin bisher alles so leicht gefallen. Mit seit der ersten Klasse fast nur Einsern auf dem Zeugnis schien der schulische Weg schnurstracks ins Gymnasium zu führen. (...) Leila hatte sich nach einem Tag der offenen Tür ein renommiertes Gymnasium ausgeguckt. Drei ihrer Freundinnen mit deutlich schlechteren Noten hatten sich dort schon Plätze gesichert. ‚20 Minuten lang wurden wir dort im Vorstellungsgespräch in eine Schublade gesteckt, wohl weil ich ein Kopftuch trage‘, kann es Leilas Mutter immer noch nicht fassen. (...) Sie seien Muslime, da denke sie gleich an den letzten Ehrenmord in Köln, habe die Schulvertreterin vor dem geschockten Mädchen gesagt. Ob Leila denn überhaupt mit deutschen Kindern spiele, hieß die nächste ‚Stichelei‘ Die blendenden Leistungen seien überhaupt kein Thema gewesen. Auch von Leilas Hobbys, dem Reiten und Sport, habe die Frau nichts hören wollen. Und kurze Zeit später sei die Absage gekommen.



(Nadine Bös: *Karriere mit Kopftuch – Zwischen Schreibitisch und Gebet*. In: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 20. Januar 2010)



(Leila ist nicht ‚herzlich willkommen‘. In: *Bonner Generalanzeiger* vom 25. Juni 2010)



(Aus dem Elternbrief der Anne-Frank-Realschule in Düsseldorf zu Beginn des Schuljahres 2008. Der Elternbrief wurde nach Intervention des zuständigen Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen zurückgezogen)

Oftmals werden in Zusammenarbeit mit der Elternschaft oder mit Fördervereinen verbindliche Schul- oder Verhaltensordnungen erarbeitet, die das Tragen des Kopftuchs unmöglich machen sollen: „Ich trage in der Schule angemessene Kleidung und keine Kopfbedeckung im Unterricht.“ So oder ähnlich lauten die oft unscheinbaren Klauseln, die das Kopftuch zwar nicht beim Namen nennen, es aber meinen. Zwischenzeitlich sind einige Schulen in verschiedenen Bundesländern dazu übergegangen, schon in Informationsblättern zur Anmeldung von Schülerinnen und Schülern darauf hinzuweisen, dass sie das Tragen von Kopftüchern im Unterricht nicht wünschen.



Das Tragen von Kopfbedeckungen während des Unterrichts ist nicht erlaubt. Dies gilt gleichermaßen auch für das Tragen von Kopftüchern aus religiösen Gründen. Wir leben in einem Land, das an christlichen und demokratischen Werten orientiert ist. Das Kopftuch wird von uns als Symbol der Unterdrückung der Frau und fehlender Gleichberechtigung betrachtet. Es widerspricht somit nicht nur den entsprechenden Bestimmungen des Grundgesetzes, sondern auch den Werten, die wir unseren Schülerinnen und Schülern vermitteln wollen und die in unserem Schulprogramm verankert sind. Das Tragen von Kopftüchern ist deshalb an unserer Schule unerwünscht. Wer unbedingt möchte, dass seine Tochter in der Schule ein Kopftuch trägt, sollte sich gut überlegen, ob die (...) Schule die richtige Schule für seine Weltanschauung und seine Tochter ist.

Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen in der Öffentlichkeit und im privaten Geschäftsverkehr

Im Geschäftsverkehr zwischen Privatpersonen bzw. in der Öffentlichkeit machen Muslime nach einer vom Open Society Institut im Jahr 2009 veröffentlichten Untersuchung über die Lebenssituation von Muslimen in 11 Großstädten in der EU (Marseille, Paris, Antwerpen, Leicester, London, Amsterdam, Rotterdam, Berlin, Hamburg, Kopenhagen und Stockholm) vor allem auf dem Wohnungsmarkt und im Gesundheitswesen, sowie beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen und während der Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs intensive Diskriminierungserfahrungen.

Auf dem Wohnungsmarkt, im Gesundheitssystem und beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen findet die Diskriminierung von Muslimen vorwiegend in der Unfreundlichkeit des Gegenübers und der Nichterbringung einer Leistung ihren Ausdruck. Muslimische Frauen, insbesondere kopftuchtragende muslimische Frauen, sind von solchen Ungleichbehandlungen besonders häufig betroffen. So dokumentiert die von der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung herausgegebene Broschüre „Mit Kopftuch außen vor?“ einen Fall, bei der eine Ärztin eine kopftuchtragende

Patientin bereits bei der Terminabsprache darauf aufmerksam machte, dass sie aufgrund ihres Kopftuchs nicht behandelt werde und sich deshalb einen anderen Facharzt suchen solle.

Dem *Bundesweiten Clearingprojekt: Zusammenleben mit Muslimen* liegen mehrere Einzelfälle vor, bei denen Familien, denen kopftuchtragende muslimische Frauen angehören, trotz vorheriger telefonischer Reservierung das Betreten einer gastronomischen Einrichtung verwehrt wurde. Vielfach ist es in Fällen wie diesen nicht möglich, den Nachweis zu führen, dass eine Benachteiligung oder Diskriminierung auf das tatsächliche oder zugeschriebene religiöse Bekenntnis zurückzuführen ist. Denn oftmals wird die Verweigerung einer Leistung nicht offen mit dem Erscheinungsbild der kopftuchtragenden Frauen begründet, sondern beispielsweise mit „bedauerlichen Fehlern und Missverständnissen“ bei der Reservierung. Nur selten „bekennen“ sich diejenigen, die diskriminieren und ausgrenzen, zu ihren wirklichen Motiven.

(Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales [Hrsg.]: *Mit Kopftuch außen vor?* [= Schriftenreihe der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Nr. 2]. Berlin o.J.; S. 13)



”

Neben der Verweigerung von Dienstleistungen sind insbesondere beim Einkauf und im öffentlichen Personennahverkehr unfreundliche und respektlose Umgangsformen gegenüber muslimischen Frauen an der Tagesordnung. So erklärt die Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung in der Broschüre *„Mit Kopftuch außen vor?“*, dass nahezu alle muslimischen Frauen in Gesprächen mit der ehemaligen Leitstelle des Berliner Senats gegen Diskriminierung aus ethnischen, religiösen oder weltanschaulichen Gründen „von herablassendem, ablehnendem Verhalten in der Öffentlichkeit, von Pöbeleien, ‚blöden Sprüchen‘ und Beschimpfungen in der U-Bahn oder in Bussen“ berichtet hätten. „Zwei berichteten sogar, bespuckt worden zu sein.“ (Seite 12f.)

Ein muslimischer Familienvater [gab] an, ausdrücklich aufgrund des Kopftuchs seiner Frau als Mieter abgelehnt worden zu sein, nachdem er zuvor bereits eine mündliche Zusage erhalten hatte, bevor der Vermieter die Frau gesehen hatte. Zunächst wurden seitens der Hausverwaltung zweifelhafte Gründe angegeben. Bei näherem Nachfragen teilte diese jedoch explizit mit, die Ablehnung sei aufgrund des Kopftuchs seiner Frau erfolgt.

”

Bei einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Landes Brandenburg im Jahre 2002 berichteten 45 Prozent aller befragten muslimischen Frauen von „Problemen durch mangelnden Service von Angestellten sowie respektloses Verhalten sowohl von Seiten des Verkaufspersonals als auch von anderen Kundinnen und Kunden“. Immerhin 59 Prozent der Befragten haben seinerzeit angegeben, bereits auf der Straße angepöbelt, beschimpft, bespuckt und bedroht worden zu sein.



(Klier, Harald: *Aufklärung und Prävention – Hier gibt es Unterstützung. In: Ist das schon Diskriminierung? Stand der Antidiskriminierungsarbeit im Land Brandenburg. Hrsg.: Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg, RAA Brandenburg 2005.*, S. 11-19, Hier: S. 18)





Fazit und Handlungsempfehlung

Muslimische Frauen haben in Deutschland aufgrund von Diskriminierungen wegen ihrer Religionszugehörigkeit keinen gleichberechtigten Zugang in die Gesellschaft. Insbesondere kopftuchtragende Frauen werden bei der Arbeitsplatzsuche, im Bildungssystem, bei der Wohnraumvergabe und in verschiedenen Alltagssituationen diskriminiert.

Es erscheint dringend notwendig, dem eingangs beschriebenen unbefriedigenden Forschungs- und Erkenntnisstand durch den Aufbau einer Stelle zu begegnen, in der die Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen von Muslimen, insbesondere von muslimischen Frauen erfasst, dokumentiert und wissenschaftlich ausgewertet werden.

Eine solche Stelle sollte die Erfahrungen von muslimischen, staatlichen und zivilgesellschaftlichen Einrichtungen und Antidiskriminierungsstellen einbinden und bündeln und weitere Maßnahmen entwickeln, die der Diskriminierung muslimischer Frauen entgegenwirken. Hierzu gehört unter anderem:

- Schulungsveranstaltungen zu konzipieren und in Frauengruppen und -organisationen über Instrumente gegen Diskriminierung, insbesondere über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, zu informieren. Einige muslimische Frauen, die wegen ihrer Religionszugehörigkeit und insbesondere dem Tragen des Kopftuchs in Bewerbungsverfahren oder im Betrieb diskriminiert wurden, haben sich auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfolgreich hiergegen gewehrt;
- Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes insbesondere für muslimische Frauen zu erarbeiten, betroffene Frauen dazu zu ermutigen, wirksam gegen Diskriminierung vorzugehen und sie hierbei beratend zu begleiten;

- ➔ Materialien zu erstellen, in denen kopftuchtragende und nicht kopftuchtragende muslimische Frauen portraitiert werden, die über individuelle Diskriminierungserfahrungen berichten, gleichzeitig aber deutlich machen, dass muslimische Frauen selbstbestimmt sind und mit ihren Qualifikationen wichtige Beiträge zur Weiterentwicklung dieser Gesellschaft leisten können;
- ➔ Unternehmen und Betriebe wie z.B. die Unterzeichner der Charta der Vielfalt zu ihrer Einstellungspraxis im Hinblick auf muslimische Frauen zu befragen und eine konkrete „Qualifizierungs- und Ausbildungsinitiative für muslimische Frauen im Beruf“ zu entwickeln. Im Rahmen dieser Initiative sollen Unternehmen für die schwierige Situation muslimischer Frauen sensibilisiert und um Auskunft gebeten werden, ob sie dazu bereit sind,
 - muslimischen Studentinnen mit und ohne Kopftuch bedarfsorientiert Zugang zu Praktikumsplätzen zu gewähren;
 - muslimischen Absolventinnen bedarfsorientiert Plätze zur Ableistung des Anerkennungsjahres anzubieten oder
 - ausgeschriebene reguläre Stellen mit qualifizierten muslimischen Absolventinnen zu besetzen.

Angesichts verschiedener Gerichtsurteile, die bei Gesetzen zur Bestimmung des zulässigen Ausmaßes religiöser Bezüge in der Schule die Gleichbehandlung religiöser Symbole einfordern (siehe hierzu das Kapitel „Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen im öffentlichen Dienst und im Bildungswesen“) und aufgrund der über den eigentlichen Regelungsbereich hinausgehenden gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen der sogenannten Kopftuchverbotsgesetze wird zudem die Überprüfung ihrer Inhalte und Auswirkungen vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des grundgesetzlichen Diskriminierungsverbotes empfohlen.

Für die Mitwirkung an dieser Publikation danken wir:

- ➔ der Mitgliederversammlung des Interkulturellen Rates in Deutschland e.V.;
- ➔ den Mitgliedern des Deutsches Islamforums;
- ➔ den Mitgliedern der Arbeitsgruppe „Muslimische Frauen“ beim Bundesweiten Clearingprojekt: Zusammenleben mit Muslimen:
 - Ayse Basol-Gürdal, Kompetenzzentrum muslimischer Frauen, Frankfurt am Main
 - Gabriele Boos-Niazy, Aktionsbündnis muslimischer Frauen
 - Naime Cakir, Kompetenzzentrum muslimischer Frauen, Frankfurt am Main
 - Kholā Maryam Hübsch, Lajna Imaillah – Frauenorganisation der Ahmadiyya Muslim Jamaat Deutschland e.V.
 - Prof. Dr. Christine Huth-Hildebrand, Hochschule Frankfurt am Main
 - Mira Khadija, Studierende an der Hochschule Frankfurt am Main

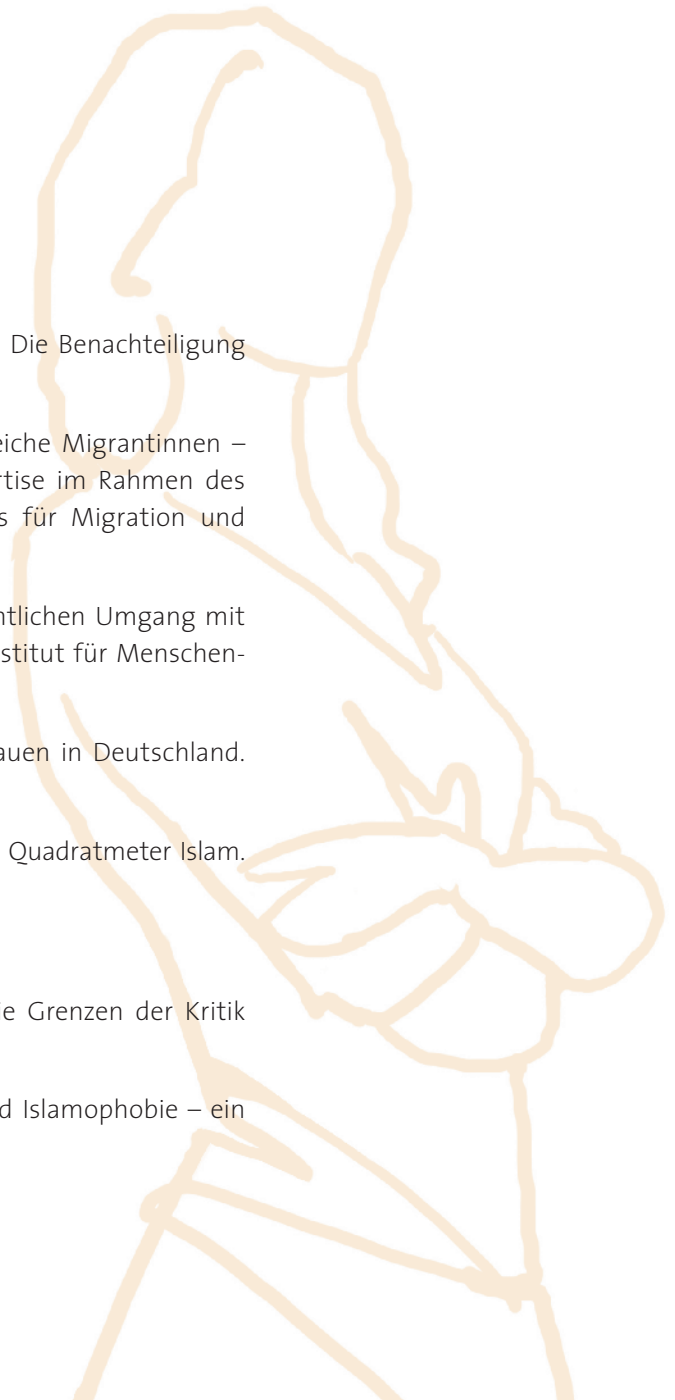
Verwendete Literatur

- Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz: Allgemeine politische Empfehlung Nr. 5 von ECRI: Bekämpfung von Intoleranz und Diskriminierung gegenüber Muslimen. Verabschiedet am 16. März 2000.
- Babka von Gostomski, Christian: Fortschritte der Integration. Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen. Herausgegeben vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg im April 2010 (=Forschungsbericht Nummer 8 im Auftrag des Bundesministerium des Innern).
- Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA): Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“ – Muslime. Band 2 der Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung (EU-MIDIS); Mai 2009.
- „Muslime in Deutschland – Integration, Integrationsbarrieren Religion sowie Einstellungen zu Demokratie, Rechtsstaat und politisch-religiös motivierter Gewalt. Ergebnisse von Befragungen im Rahmen einer multizentrischen Studie in städtischen Lebensräumen“. Studie von Karin Brettfeld und Prof. Dr. Peter Wetzel unter Mitarbeit von Ramzan Inci, Sarah Dürr, Jan Kolberg, Malte Kröger, Michael Wehsack, Tobias Block und Bora Üstünel. Universität Hamburg, Institut für Kriminalwissenschaften – Abteilung Kriminologie im Juli 2007.
- Sechster Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) – Unterrichtung durch die Bundesregierung (BT-Drucksache 16/5807, 08. 06. 2007).
- Karakasoglu-Aydin, Yasemin: Muslimische Religiosität und Erziehungsvorstellungen: eine empirische Untersuchung zu Orientierungen bei türkischen Lehramts- und Pädagogik-Studentinnen in Deutschland. Frankfurt am Main; 2000.
- Frank Jessen / Ulrich von Wilamowitz-Moellendorff: Das Kopftuch – Entschleierung eines Symbols? (= Zukunftsforum Politik. Broschürenreihe herausgegeben von der Konrad-Adenauer-Stiftung e.V.; Nr. 77). Sankt Augustin/Berlin; September 2006.
- Akman, S.; Gülpinar, M; Huesmann, M und Krell, G.: Auswahl von Fach- und Führungsnachwuchskräften – Migrationshintergrund und Geschlecht bei Bewerbungen. In: Fachbeiträge Personalführung Nr. 10/2005. S. 72-75.
- Kaas, Leo und Christian Manger: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. Konstanz; Februar 2010 (=Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit [Hrsg.]: Discussion Paper No. 4741).
- Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.): Mit Kopftuch außen vor? (=Schriftenreihe der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Nr. 2). Berlin; o.J.
- 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland vom Juni 2010.
- INFO GmbH (Berlin) und Liljeberg Research International Ltd. Sti. (Antalya/Türkei) vom November 2009: Erste Internationale Studie zur Wertewelt der Deutschen, Deutsch-Türken und Türken.

- Human Rights Watch [Hrsg.]: Diskriminierung im Namen der Neutralität: Kopftuchverbote für Lehrkräfte und Beamte in Deutschland; Februar 2009.
- Open Society Institute: Muslims in Europe. A Report on 11 EU Cities. A publication of the "At Home In Europe-Project". New York – London – Budapest; 2009.
- Klier, Harald: Aufklärung und Prävention – Hier gibt es Unterstützung. In: Ist das schon Diskriminierung? Stand der Antidiskriminierungsarbeit im Land Brandenburg. Hrsg.: Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg, RAA Brandenburg 2005. S. 11–19.
- Huth-Hildebrandt, Christine: Krieg ICH (k)einen Job? Muslimische Studentinnen in Ausbildung und Beruf. Vortrag im Rahmen einer Tagung des Clearingprojekts: Zusammenleben mit Muslimen am 23. November 2009 in Frankfurt am Main.
- Jäger, Torsten: Warum das Islambild verändern? Erfahrungen des Clearingprojekts: Zusammenleben mit Muslimen. In: Micksch, Jürgen (Hrsg.): Antimuslimischer Rassismus. Konflikte als Chance. Frankfurt am Main; 2009. S. 107–128.

Weiterführende Literatur

- Auernheimer, Georg (Hrsg.): Schieflagen im Bildungssystem. Die Benachteiligung der Migrantenkinder. 3. Auflage. Wiesbaden 2009.
- Behrens, Birgit und Manuela Westphal: Beruflich erfolgreiche Migrantinnen – Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien. Expertise im Rahmen des Nationalen Integrationsplans im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF). In: IMIS-Beiträge, Heft 35 (2009), 134 S.
- Bielefeldt, Heiner: Das Islambild in Deutschland – Zum öffentlichen Umgang mit der Angst vor dem Islam. Herausgegeben vom Deutschen Institut für Menschenrechte. Berlin; September 2007.
- Finkelstein, Kerstin E.: Wir haben Erfolg! 30 muslimische Frauen in Deutschland. Köln 2008.
- Oestreich, Heide: Der Kopftuch-Streit: Das Abendland und ein Quadratmeter Islam. 2. Auflage, Frankfurt am Main; 2005.
- Sokolowsky, Kay (Hrsg.): Feindbild Moslem. Berlin; 2009.
- Schneiders, Thorsten G. (Hrsg.): Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen. Wiesbaden; 2009.
- Schiffer, Sabine und Constantin Wagner, Antisemitismus und Islamophobie – ein Vergleich. Wassertrüdingen; 2009.



Antidiskriminierungsstellen in Deutschland

(Stand: 1. Juli 2010)

→ Nicht-staatliche Beratungsstellen

Anti-Diskriminierungsbüro (ADB) Berlin e.V.

Greifswalder Str. 4
10405 Berlin
Telefon: (030) 2 04 25 11
E-Mail: adb_berlin@gmx.de
www.adb-berlin.org

Antidiskriminierungsbüro Köln Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.

Berliner Str. 97–99
51063 Köln
Telefon: (0221) 96 47 63 00
E-Mail: info@oegg.de
www.oegg.de

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.

Kochstr. 14
04275 Leipzig
Telefon: (0341) 30 39 492
E-Mail: info@adb-sachsen.de
www.adb-sachsen.de

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg

Tempelhofer Ufer 21
10963 Berlin
Telefon: (030) 61 30 53 28
E-Mail: adnb@tbb-berlin.de
www.adnb.de

Antidiskriminierungsnetzwerk Lübeck

IKB-Haus der Kulturen
Parade 12
23552 Lübeck
Telefon: (0451) 7 55 32
www.hausderkulturen.eu/seiten/sprechstunde_antidiskriminierungsnetzwerk.html

Anti-Rassismus Informations-Centrum

ARIC-NRW e.V.
Friedenstr. 11
47053 Duisburg
Telefon: (0203) 9 35 15 70
E-Mail: kontakt@aric-nrw.de
www.aric-nrw.de

basis & woge e.V. – migration.works
Diskriminierung erkennen und handeln
Steindamm 11
20099 Hamburg
Telefon: (040) 39 84 26 71
E-Mail: birte.weiss@basisundwoge.de
www.basisundwoge.de

Bundesweites Clearingprojekt: Zusammenleben mit Muslimen

Interkultureller Rat in Deutschland
Goebelstr. 21
64293 Darmstadt
Telefon: (06151) 33 99 71
E-Mail: clearingprojekt@interkultureller-rat.de
www.interkultureller-rat.de

Bund für Antidiskriminierung- und Bildungsarbeit, BDB e.V.

Pangea Haus
Trautenaustraße 5
10717 Berlin
Telefon: (030) 2 16 88 84
E-Mail: bdb@bdb-germany.de
www.bdb-germany.de

Gleichbehandlungsbüro Aachen

Mariahilfstr. 16
52062 Aachen
Telefon: (0241) 4 90 03
E-Mail: info@gleichbehandlungsbuero.de
www.gleichbehandlungsbuero.de

IBIS – Interkulturelle Arbeitsstelle e.V.

Klävemannstr. 16
26122 Oldenburg
Telefon: (0441) 88 40 16
E-Mail: info@ibis-ev.de
www.ibis-ev.de/index_7_129_1_.html

mittendrinundaussenvor.de – Antidis- kriminierungsnetzwerk in Baden-Württemberg

Heilbronner Str. 180
70191 Stuttgart
Telefon: (0711) 16 56-108
E-Mail: kontakt@mittendrinundaussenvor.de
www.mittendrinundaussenvor.de

Opferperspektive e.V.

Rudolf-Breitscheid-Straße 164
14482 Potsdam
Telefon: (0331) 817000-0
Telefax: (0331) 817000-1
E-Mail: info@opferperspektive.de
www.opferperspektive.de

Planerladen e.V.

Borsigstraße 1
44145 Dortmund
E-Mail: integration@planerladen.de
www.planerladen.de
www.integrationsprojekt.net

Verein für soziale Arbeit und Kultur Südwestfalen e.V.

Antidiskriminierungsbüro
Kölner Str. 11
57072 Siegen
Telefon: (0271) 21900

Büro zur Umsetzung der Gleichbehandlung (BUG) e.V.

Unterstützung bei Präzedenzfällen
Vera Egenberger
E-mail: info@bug-ev.org
www.bug-ev.org

→ Staatliche Antidiskriminierungsstellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes beim BMFSFJ

Glinkastraße 24
10117 Berlin
Telefon (Zentrale): (030) 18 555-1855
Telefon (Beratung): (030) 18 555-1865
E-Mail: poststelle@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Antidiskriminierungsstelle
Oranienstr. 106
10969 Berlin
Telefon: (030) 9028-1866
E-Mail: antidiskriminierungsstelle@senias.berlin.de
www.berlin.de/lb/ads/ziele/index.html

Antidiskriminierungsstelle Brandenburg

im Büro der Integrationsbeauftragten
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
Telefon: (0331) 866-5954
E-Mail: kontakt@antidiskriminierung-brandenburg.de
www.masgf.brandenburg.de

Stadt Frankfurt am Main

Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AMKA)
Antidiskriminierungsstelle
Lange Straße 25–27
60311 Frankfurt am Main
Telefon: (069) 212 30111
E-Mail: antidiskriminierungsstelle@stadt-frankfurt.de
www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2881

Landeshauptstadt Hannover

Antidiskriminierungsstelle
Dr. Günter Max Behrendt
Grundsatzangelegenheiten
Büro Oberbürgermeister
Trammplatz 2
30159 Hannover
Telefon: (0511) 168 - 4 12 35
www.hannover.de/integration/referat/antidisk/

Stadt Köln

Interkulturelles Referat
Kalk Karree
Ottmar-Pohl-Platz 1
51103 Köln
Telefon: (0221) 221-2 31 98
E-Mail: interkulturellesreferat@stadt-koeln.de
www.stadt-koeln.de/buergerservice/adressen/00238/

Stadt München

Antidiskriminierungsstelle für Menschen
mit Migrationshintergrund – AMIGRA
Burgstraße 4
80333 München
Tel. (089) 233 25255 oder (089) 233 24488
E-Mail: amigra.dir@muenchen.de
www.muenchen.de/Rathaus/dir/antidiskriminierung/148634/

Bundesweites Clearingprojekt: Zusammenleben mit Muslimen

Für ein gutes Zusammenleben von Muslimen und Nichtmuslimen ist noch viel zu tun. Auf muslimischer wie auf nicht-muslimischer Seite sind ablehnende Vorurteile und Einstellungen weit verbreitet. Um dies zu verändern hat der Interkulturelle Rat in Deutschland mit Unterstützung des Bundesministerium des Innern/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie der Karl-Konrad-und-Ria-Groeben-Stiftung im Jahr 2006 ein Clearingprojekt zur Integration von Muslimen eingerichtet. Seit Anfang 2010 wird das Projekt aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds kofinanziert.

Bei Konflikten zwischen Muslimen und Nichtmuslimen findet häufig kein Austausch statt. Das Bild vom jeweils anderen wird dadurch geprägt, dass Einzelfälle verallgemeinert werden. Es entsteht der Eindruck eines gescheiterten Zusammenlebens. Das in der Regel gute Miteinander von Muslimen und Nichtmuslimen gerät aus dem Blick. Ablehnende Einstellungen verfestigen sich. Das ist der Nährboden für Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Extremismus und Gewaltbereitschaft.

Um das Zusammenleben von Muslimen und Nichtmuslimen zu verbessern, wurde im Rahmen des Projekts eine Anlaufstelle geschaffen, die

- dabei unterstützt, in schwierigen Sachfragen nach kreativen Lösungen zu suchen, die gleichermaßen die Interessen von Muslimen und Nichtmuslimen berücksichtigen;
- konkreten Vorwürfen intensiv nachgeht, unabhängig und neutral Tatsachenerhebung betreibt und sich darum bemüht, konkrete Konflikte zwischen Muslimen und Nichtmuslimen – z.B. in der Arbeitswelt, in der Schule, bei Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen – zu versachlichen und zu lösen;
- Missstände benennt und dokumentiert, die das Zusammenleben erschweren und
- durch Aufklärungs- und Informationsarbeit den wechselseitig vorhandenen Stereotypen und Vorurteilen begegnet.



Veröffentlichungen:

- Clearingprojekt: Zusammenleben mit Muslimen – Faltblatt mit Projektvorstellung (Deutsch, Türkisch, Arabisch), 6-seitig, veröffentlicht 10/2006, aktualisiert 05/2010;
- Muslimische Mädchen und der Schwimmunterricht – Ergebnisse einer Umfrage bei den Kultusministerien der Länder, veröffentlicht 08/2007;
- Moscheen als Orte der Spiritualität und Integration – Broschüre, 20-seitig. In Zusammenarbeit mit dem Deutschen Islamforum, veröffentlicht 03/2007;
- Das Islambild verändern – Positionen zur Überwindung von Islamfeindlichkeit. Broschüre, 24-seitig, veröffentlicht 09/2008;
- Einfach Fragen! Alltag mit Muslimen – Broschüre, 20-seitig, veröffentlicht 11/2008;
- Herausforderung Ramadan und Schulalltag – Ergebnisse einer Befragung muslimischer Verbände und Organisationen zu Problemen und Chancen bei der Integration des Ramadan in den schulischen Alltag, 20 Seiten, veröffentlicht 08/2009;
- Islamkritik oder antimuslimischer Rassismus? – Eine Presseschau (Dezember 2009 bis Mai 2010), 96 Seiten, veröffentlicht 06/2010.
- Ganzkörperverschleierung in Europa – Eine aktuelle Rechtsübersicht, 14 Seiten, veröffentlicht 08/2010.

Kontakt und weitere Informationen:

Interkultureller Rat in Deutschland

Herr Torsten Jäger
Goebelstr. 21
64293 Darmstadt
Tel.: (06151) 33 99 71
Fax: (06151) 3 91 97 40
E-Mail: clearingprojekt@interkultureller-rat.de
www.interkultureller-rat.de



Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds kofinanziert.

Gefördert von der Karl-Konrad-und-Ria-Groeben-Stiftung.

Interkultureller Rat in Deutschland

Goebelstr. 21

64293 Darmstadt

Tel.: (06151) 33 99 71

Fax: (06151) 3 91 97 40

E-Mail: clearingprojekt@interkultureller-rat.de

www.interkultureller-rat.de

**Interkultureller Rat
in Deutschland**

