



10 Jahre „Kopftuchurteil“



Die weitreichenden Folgen eines Gerichtsurteils

Hintergrundinfos

Am 24. September jährt sich zum 10. Mal die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu der Frage, ob eine Lehrerin an einer staatlichen Schule ein Kopftuch tragen darf. Das Bundesverfassungsgericht gab damals der Lehrerin Recht und stellte fest, dass es keine rechtliche Grundlage gibt, einer Lehrerin das Tragen eines Kopftuchs zu verbieten. Dieses Urteil nahmen seitdem 8 Bundesländer zum Anlass, entsprechende Gesetze zu verabschieden, und den Frauen den Zugang zum Lehramt an öffentlichen Schulen und teilweise auch weitere Bereiche des Öffentlichen Dienstes zu verbieten.

„Muslimischen Frauen wird die Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben verweigert“ – Folgen der gesetzlichen Verbote und öffentlichen Debatten

Die gesetzlichen Verbote haben die betroffenen Frauen nicht nur aus Bereichen ausgeschlossen, die von der gesetzlichen Regelung erfasst werden, sondern darüber hinaus eine breite Wirkung in weite Teile des Arbeitsmarktes entfaltet. Lydia Nofal, Koordinatorin des Netzwerks gegen Diskriminierung von Muslimen, stellt fest: „Die Kopftuchverbote haben einem Klima Vorschub geleistet, in dem Arbeitgeber ohne jedes Unrechtsbewusstsein den betroffenen Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt verwehren. Dies betrifft sowohl hochqualifizierte Fachkräfte wie beispielsweise Ärztinnen oder Wirtschaftswissenschaftlerinnen, aber auch junge Frauen, die einen Ausbildungsplatz oder einen Praktikumsplatz suchen.“

Nicht selten verlangen auch Arbeitgeber als Voraussetzung für einen Einstellungsvertrag, dass die Arbeitssuchenden während der Arbeitszeiten ihr Kopftuch ablegen. Obwohl sie mit dieser Forderung gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen, fehlt es vielen Arbeitgebern an Unrechtsbewusstsein. Bei den betroffenen Frauen führt dies bisweilen zu Frustration. „Ihnen wird die Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben verweigert und das nicht selten im Namen des Kampfes gegen die Unterdrückung der Frau“, sagt Nofal. Ein Fall aus der Beratungspraxis des ADNB verdeutlicht dies: Einer Klientin wurde trotz hervorragender Qualifikation die Einstellung verweigert, weil sie ein Kopftuch trägt. Die Begründung des Arbeitgebers war, dass er gegen die Unterdrückung der Frau sei. Die Bewerberin wandte sich daraufhin an das Netzwerk gegen Diskriminierung und gewann vor Gericht gegen den Arbeitgeber. (Entscheidung vom 28.03.2012 – 55 Ca 2426/12)



10 Jahre „Kopftuchurteil“



Die weitreichenden Folgen eines Gerichtsurteils

Das Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen ist ein Kooperationsprojekt von Inssan und dem Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB). Seit August 2010 informiert es Betroffene über ihre Rechte, bietet Beratung an und dokumentiert Fälle von Diskriminierung. Bis Ende 2012 wurden 342 Fälle registriert. 22 Prozent dieser Fälle betrafen den Bereich Arbeit. Insbesondere beim Zugang zum Arbeitsmarkt stoßen die Frauen oft auf Ablehnung und machen trotz guter Qualifikationen viele frustrierende Erfahrungen bis es ihnen gelingt, einen Arbeitgeber zu finden, der bereit ist sie auch mit Kopftuch zu beschäftigen.

Diese Ergebnisse des Netzwerks werden durch eine aktuelle Studie unterstützt: Aus einer Studie der Pädagogischen Hochschule Freiburg geht hervor, dass mehr als ein Drittel der befragten Arbeitgeber (35,1 Prozent) keine Auszubildende mit Kopftuch einstellen würden.

Kontakt:

Lydia Nofal

Koordinatorin Netzwerk gegen Diskriminierung von Muslimen

Inssan e.V.

0157 850 95 763

nofal@inssan.de