

Zwischen Gleichbehandlung und Diskriminierung



Das Recht auf Religionsfreiheit am Arbeitsplatz

Tanja Hinze studiert Diversity und Migration in Kiel

„Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich. Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet“ (Art. 4 GG)

Die Freiheit der Religionsausübung gilt als eine der großen Errungenschaften der Aufklärung und ist ein universelles Menschenrecht. Dieses Recht gilt auch nach dem deutschen Grundgesetz (GG), welches jeder anderen bundes- oder landesrechtlichen Norm im Rang vor geht. Für das Privatleben mag dies vielleicht zutreffen, in der Öffentlichkeit jedoch erfährt das Recht auf freie Religionsausübung in der Bundesrepublik einige Einschränkungen.

Dies macht sich insbesondere in der Praxis des Arbeitslebens deutlich, wenn Interessenkonflikte zwischen religiösen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen auftreten. Dabei profitieren ArbeitgeberInnen in der Regel von dem im Arbeitsrecht verankerten Weisungsrecht (§106 BAG), mit welchem sie die „Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb nach billigem Ermessen bestimmen“ können. Darunter

fallen zum Beispiel Kleidervorschriften. Ebenso können ArbeitgeberInnen auf Basis des optischen Neutralitätsprinzips ihren Angestellten das Tragen auffälliger religiöser Symbole untersagen.

„Gleich viel“ oder „gleich wenig“

Es bedarf es jedoch einer genauen Prüfung, ob die Regelungen zum Wohl aller MitarbeiterInnen – im Sinne einer Gleichbehandlung – dienen, oder ob es sich um eine Diskriminierung einer bestimmten Personengruppe handelt. Denn Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), welches 2006 eingeführt wurde, ist es, einen Interessenausgleich zwischen unterschiedlichen Religionen und Weltanschauungen zu finden, welcher dem Antidiskriminierungsgedanken entspricht.

Wenn private ArbeitgeberInnen ein optisches Neutralitätsprinzip innerhalb ihrer Unternehmensphilosophie vorsehen, welche beispielsweise beinhaltet, dass MitarbeiterInnen sich mit eigenen religiösen und weltanschaulichen Bekenntnissen aus Rücksichtnahme auf anders denkende oder gläubende KollegInnen und KundInnen am Arbeitsplatz zurückhalten, so stellt dies keine Diskriminierung nach dem AGG dar, solange es sich auf alle Religionen und Weltanschauungen tatsächlich gleich auswirkt. Demnach gilt der Grundsatz „gleich viel“ oder „gleich wenig“.

Diskriminierung des Islams?

Am häufigsten von Benachteiligungen betroffen sind ArbeitnehmerInnen muslimischen Glaubens. Immer wieder

drehen sich die politischen und gesellschaftlichen Diskurse der letzten Jahre um die Frage, inwieweit der Glaube während der Arbeitszeit praktiziert oder sichtbar sein darf. Ist es Frauen erlaubt, ein Kopftuch zu tragen? Dürfen Gebetszeiten eingehalten werden? Kann auf den Umgang mit Schweinefleisch verzichtet werden? Dabei stellt sich die Frage, ob es um Religionen im Allgemeinen geht oder nur um den Islam. Ist der Islam durch die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgedankens im Sinne von „gleich wenig“ sichtbaren Symbolen am Arbeitsplatz aufgrund des Neutralitätsprinzips mehr betroffen und damit stärker benachteiligt als andere Religionen?

Laut einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung aus dem Sommer 2012 stimmten 27 % von 2.500 Befragten der Aussage, dass Muslimen und Musliminnen nicht die gleichen Rechte wie allen anderen eingeräumt werden sollten, voll und ganz und 30,1 % zumindest überwiegend zu. Ein Drittel der Bevölkerung ist regelrecht feindselig gegen den Islam eingestellt. Ebenso lässt sich vermuten, dass Muslime und Musliminnen aufgrund stereotyper Zuschreibungen häufig von mehrfacher Diskriminierung betroffen sind. Auch Personen, die zwar nicht muslimisch sind aber dafür gehalten werden können anhand ihrer (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, ihrer (zugeschriebenen) islamischen Religionszugehörigkeit und auch in Kombination mit anderen Charakteristika wie dem Geschlecht oder dem sozialen Status von Diskriminierung und Ausgrenzung betroffen sein. So zum Beispiel das Bild der „kopftuchtragenden, unterdrückten, bildungsfernen Frau“ oder des „muslimischen, gewaltbereiten Machos“.

„Negative Zuschreibungen wie in dieser Form betreffen zuzeit keine andere Religion so stark wie den Islam.“

Solchen kollektiven Zuschreibungen soll durch das AGG entgegengewirkt werden. Negative Zuschreibungen wie in dieser Form betreffen zurzeit keine andere Religion so stark wie den Islam. Welche Religion oder Weltanschauung jedoch gerade quantitativ im Vordergrund steht und „populär“ ist, hängt immer von gesellschaftlichen Trends ab. Wenn heutzutage das islamische Kopftuch bei den Beratungsfällen zum AGG an erster Stelle steht, so hätten beispielsweise in den 1970er Jahren marxistische weltanschauliche Symbole wie der Rote Stern oder Che-Guevara-Shirts im Sog der 1968er Bewegung für weit mehr Aufsehen gesorgt als religiöse Kleidungsstücke. Demnach ist der Vorwurf, dass das

Neutralitätsprinzip den Islam benachteiligt nicht gerechtfertigt, da es grundsätzlich alle gleichermaßen betrifft. Allerdings sind nicht alle gleichermaßen davon betroffen. So ist z. B. das Verbergen religiöser Symbole bei einer Kette mit einem christlichen Kreuz deutlich einfacher, als das Verbergen eines Kopftuches.

Rechtliche Diskriminierung durch Landesschulgesetze

Etwas anders sieht es im öffentlichen Dienst aus. So entscheiden spezielle Landesschulgesetze darüber, ob es Lehrerinnen erlaubt ist, ein Kopftuch während der Arbeitszeit zu tragen oder

nicht. Kopftuchverbote gelten in Bayern, Berlin, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen und dem Saarland. Jedoch werden in keinem der Gesetze Kopftücher ausdrücklich benannt. Zum Teil verstoßen diese Gesetze eindeutig gegen das vom Bundesverfassungsgericht ausdrücklich betonte Gebot der völligen Gleichbehandlung der Religionen. Länder wie Baden-Württemberg oder Bayern zielen klar auf die Dominanz des Christentums in der nur theoretisch neutralen Schule ab – wonach die „Darstellung christlicher und abendländischer Bildungs- und Kulturwerte oder Traditionen nicht dem Verhaltensgebot nach dem Neutralitätsgebot widerspricht“. Andere Länder argumentieren mit einer „Gefährdung des Schulfriedens“ durch „politische, religiöse, weltanschauliche oder ähnliche äußere Bekundungen“. Eine Ausnahme bildet Berlin, wo ein Totalverbot aller religiöser Symbole im öffentlichen Dienst besteht – in anderen Orten hat die Idee, auch die christlichen Kreuze aus den Schulen zu verbannen zu großen Debatten geführt. Schleswig-Holstein hatte im Januar 2007 die Absicht, ein Kopftuchverbot einzuführen, entschied sich 2008 jedoch dagegen.



„Islamfeindlichkeit -

Gegenstrategien und Handlungsbedarfe in Schleswig-Holstein“

Dienstag, 21. Mai 2013, 19 Uhr, Landeshaus Kiel, Schleswig-Holstein Saal

Podiumsdiskussion mit:

- MdL Anita Klahn, FDP
- MdL Serpil Midyatli, SPD
- MdL Eka von Kalben, B 90/DIE GRÜNEN
- MdL Astrid Damerow, CDU
- MdL Lars Harms, SSW
- MdL Wolfgang Dudda, DIE PIRATEN
- MdB Raja Sharma, Die Linke

Bei der Podiumsdiskussion sollen mit Blick auf islamfeindliche Diskriminierungstatbestände Gegenstrategien und Handlungsbedarfe für Schleswig-Holstein sondiert werden.

PolitikerInnen der im Kieler Landtag und Bundestag vertretenen Parteien werden dazu die ihres Erachtens ziel-führenden Ansätze vorstellen. Sozial-, ordnungs-, arbeitsmarkt- und integrationspolitische Handlungsbedarfe zur Bekämpfung von Islamfeindlichkeit und der Vorschlag eines Antidiskriminierungskonzepts für das Bundesland werden zur Diskussion gestellt.

Anmeldung bitte beim Landesflüchtlingsbeauftragten: fb@landtag.ltsh.de.

Weitere Informationen zur Islam-Veranstaltungsreihe auf www.frsh.de

Mit dieser Podiumsdiskussion geht eine halbjährige Veranstaltungsreihe zu „Islamfeindlichkeit“ zuende. Die Reihe wurde veranstaltet von: Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. - Landesbeauftragter für Flüchtling-, Asyl- und Zuwanderungsfragen Schleswig-Holstein - Rosa Luxemburg Stiftung Schleswig-Holstein - PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Schleswig-Holstein - Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein - Landeszentrale für politische Bildung Schleswig-Holstein - Heinrich-Böll-Stiftung Schleswig-Holstein - Deutscher Gewerkschaftsbund Region Kern. Kontakt: T. 0431 - 735000.