



Elf Fragen – Elf Antworten

Arbeitshilfe für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung für die Beratung von Kund*innen islamischer Religionszugehörigkeit

Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung (IQ)«



Die Senatorin für Soziales,
Jugend, Integration und Sport

Impressum

Idee und 1. Herausgeber „Ausgabe Hamburg“:

basis & woge e. V. im IQ Netzwerk Hamburg
migration.works
Steindamm 11, 20099 Hamburg
www.basisundwoge.de
www.hamburg.netzwerk-iq.de

Konzept und Text:

Eliza-Maimouna Sarr

Redaktionelle Mitarbeit:

Dr. Philipp Dorestal, Editha Masberg, Birte Weiß

2. Herausgeber „Ausgabe Bremen“:

IQ Netzwerk Bremen
RKW Bremen GmbH
Martinstraße 68, 28195 Bremen
www.iq-netzwerk-bremen.de

Redaktionelle Mitarbeit:

Merle Burghart, Murat Çelik, Ercan Tamer

Layout:

Peter Bisping, Drucktechnik, Hamburg

Fotos:

Pixabay (S. 10), Shutterstock

Stand:

Juli 2021

Alle in dieser Publikation enthaltenen Textbeiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheber- bzw. Nutzungsrecht liegt beim Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung (IQ)« oder den jeweils gekennzeichneten Autor*innen, Agenturen, Unternehmen, Fotograf*innen und Künstler*innen. Jede Veröffentlichung, Übernahme, Nutzung oder Vervielfältigung von Texten, Bildern oder anderen Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung durch das Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung (IQ)« oder des jeweiligen Rechteinhabers.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner*innen in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).



In Kooperation mit:



Das Landesnetzwerk Bremen wird koordiniert durch:



In Kooperation mit



Die Senatorin für Soziales,
Jugend, Integration und Sport

Mit Unterstützung durch



Inhalt

Elf Fragen – Elf Antworten

Arbeitshilfe für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung
für die Beratung von Kund*innen islamischer
Religionszugehörigkeit

Vorwort	4
Einleitung	5
1. Wie sieht das muslimische Leben in Bremen aus?	7
2. Wie steht es um die Integration von Menschen islamischen Glaubens?	9
3. Welche Glaubensinhalte und Pflichten gelten für Menschen islamischen Glaubens?	10
4. In welchem Maße ist die islamische Religionsausübung durch Gesetze geschützt?	12
5. Welche Arbeit können praktizierende Muslim*innen machen?	14
6. Darf ich das islamische Kopftuch einer Kundin ansprechen?	15
7. Haben Muslim*innen die gleichen Chancen, Arbeit und einen Ausbildungsplatz zu finden?	16
8. Wie sollte ich auf einen fehlenden oder unerwiderten Handschlag reagieren?	17
9. Wieso berichten Kund*innen von unterschiedlichen Daten für religiöse Feiertage?	18
10. Welche Besonderheiten zeichnen junge Muslim*innen aus?	19
11. Wo finde ich Unterstützung, wenn ich vermute, dass sich ein junger Mensch radikalisiert?	21

Vorwort

Liebe Leser*innen!

Für die Vorbereitung und Veröffentlichung der vorliegenden Arbeitshilfe danke ich dem Bremer Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ sowie allen anderen Mitwirkenden ganz herzlich. Die Arbeitshilfe soll die Mitarbeiter*innen der Bremer und Bremerhavener Arbeitsverwaltungen mit notwendigen Hinweisen und einem Hintergrundwissen ausstatten, damit muslimische Kund*innen optimal beraten und betreut werden können – ganz gleich, ob sie alteingesessen oder erst vor kurzem eingewandert sind.

Die Freie Hansestadt Bremen ist seit Jahrhunderten für ihre Offenheit, Buntheit und Toleranz bekannt. Ob im Handel und Handwerk, in Kunst und Kultur, in Wirtschaft und Wissenschaft oder in Bildung und Verwaltung – ohne die rund 60.000 Muslim*innen sind unsere beiden Städte nicht mehr vollstellbar. Und sie gehören mit ihrem Glauben ganz selbstverständlich zu Bremen und Bremerhaven. Seit vielen Jahrzehnten schon, insbesondere seit der Arbeitsmigration der 1960er Jahre, bereichern sie unsere Gesellschaft.



Deshalb freue ich mich sehr, dass die Mitarbeiter*innen dank dieser Arbeitshilfe eine kultursensiblere und professionellere Beratung und Betreuung muslimischer Kund*innen durchführen können. Darüber hinaus bin ich davon überzeugt, dass die in der Broschüre enthaltenen Informationen helfen werden, mögliche Stolpersteine aus dem Weg zu räumen.

In diesem Sinne wünsche ich allen engagierten Mitarbeiter*innen gute Gespräche und erfolgreiche Beratungen.

Ihre

A handwritten signature in blue ink that reads "Anja Stahmann".

Anja Stahmann
Senatorin für Soziales, Jugend,
Integration und Sport

Einleitung

Arbeitshilfe für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung für die Beratung von Kund*innen islamischer Religionszugehörigkeit

Derzeit leben rund 5 Millionen Muslim*innen in Deutschland, was einem Anteil von etwa 6 % an der Gesamtbevölkerung entspricht.

Während weltweit die größte muslimische Gemeinschaft in Indonesien zu finden ist, werden Muslim*innen in Deutschland eher mit anderen Ländern in Verbindung gebracht, insbesondere der Türkei und arabischsprachigen Nationen. Viele von ihnen verstehen sich als Teil der Umma, der Gemeinschaft der Muslim*innen (s. *Mediendienst Integration*).

Dabei sind Menschen islamischen Glaubens selbstverständlich so vielfältig wie alle anderen. Auch im Bundesland Bremen leben Muslim*innen aller menschlichen »Facetten«: schwarze und weiße, gebürtige und konvertierte, deutsche und ausländische, orthodoxe und liberale, homo- oder heterosexuelle. »Den Islam« gibt es also schon allein deswegen nicht. Er zeichnet sich darüber hinaus durch eine Vielzahl an Strömungen und Konfessionen aus.

In der öffentlichen Wahrnehmung werden Muslim*innen häufig zum Gegenstand von Debatten, oftmals kritisiert und infrage gestellt und oft undifferenziert mit Terror, Flucht und Gewalt sowie Kriminalität oder Un-

terdrückung in Verbindung gebracht. Diskurse dieser Art haben in den letzten Jahren stark zugenommen, obwohl Muslim*innen selbstverständlicher Teil der deutschen Gesellschaft sind und sich in Deutschland zuhause fühlen. Die betroffenen Menschen kommen im öffentlichen Diskurs dabei nur selten selbst zu Wort.

Die Begegnung mit und das Wissen über Menschen islamischer Zugehörigkeit zeichnen sich in der deutschen Gesellschaft oft durch fragmentiertes Wissen und ein hohes Maß an Unsicherheit aus. Teilweise werden die Begriffe »Islam« und »Islamismus« synonym verwendet. Nach wie vor finden sich viele Vorurteile und Muslim*innen müssen mit Rechtfertigungsdruck, Ausgrenzungserfahrungen und teilweise erlebter Gewalt umgehen. Begriffe, die in diesem Zusammenhang verwendet werden, sind die sogenannte Islam- oder Muslimfeindlichkeit oder der des anti-muslimischen Rassismus. Letzterer beschreibt, dass es bei der Diskriminierung von Muslim*innen häufig um eine Verschränkung (zugeschriebener) ethnischer Zugehörigkeit mit

Das Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung (IQ)« zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab.

der (angenommenen) Religion geht, wobei letztere teilweise nur als Vehikel funktioniert.

Diese Publikation wurde erstmals als Arbeitshilfe für die Hamburger Arbeitsverwaltung herausgegeben. Ein herzlicher Dank geht an unsere Kolleg*innen von basis und woge e. V. und dem IQ Netzwerk Hamburg, die ihr Einverständnis gegeben haben, die Publikation für Bremen zu adaptieren.

Umgesetzt wurde die vorliegende Arbeitshilfe vom IQ Netzwerk Bremen in Zusammenarbeit mit der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport sowie der Schura Bremen.

Die Broschüre rückt Muslim*innen als Kund*innen der Arbeitsverwaltung in den Fokus. Ziel ist es, Mitarbeitenden der Arbeitsverwaltung relevantes Hintergrundwissen zur Verfügung zu stellen, um sie in ihrer alltäglichen Arbeitspraxis zu unterstützen. Die

bereitgestellten Informationen setzen sich aus einer Vielzahl von Studien, Artikeln und Fachgesprächen mit islamwissenschaftlichen Expert*innen und/oder solchen, muslimischer Religionszugehörigkeit (unter anderem dem Fachrat Islamische Studien) zusammen. Ergänzt werden sie durch Erkenntnisse aus der Antidiskriminierungsberatung amira von verikom und basis & woge e. V. aus Hamburg, dem Bremer Referat Integrationspolitik, Migrations- und Integrationsbeauftragte/r sowie der Schura Bremen.

Mit den hier zur Verfügung gestellten Antworten soll und kann keinesfalls der Anspruch erhoben werden, für alle Menschen islamischen Glaubens zu sprechen.

Die Beschäftigung mit dem Islam im Kontext der arbeitsmarktbezogenen Beratung ist nicht nur relevant, weil die islamische Religion für Kund*innen wichtig sein kann, sondern insbesondere auch, weil die freie Religionswahl und –ausübung verfassungsrechtlich geschützt ist.

Tipp:

Treten Sie in Kontakt mit muslimischen Menschen.

Nutzen Sie hierfür zum Beispiel den Tag der offenen Tür, den viele Bremer Moscheen am 3. Oktober veranstalten. Eine Liste der Moscheen finden Sie unter

► www.tagderoffenmoschee.de

1. Wie sieht das muslimische Leben in Bremen aus?

Muslimisches Leben in Bremen ist, wie überall auf der Welt, sehr heterogen. Es gibt unterschiedlich praktizierende und nicht-praktizierende Menschen islamischen Glaubens. Derzeit liegt der Anteil der Muslim*innen an der Gesamtbevölkerung im Land Bremen bei gut zehn Prozent (vgl. Statista.de).

Das religiöse Leben von Muslim*innen kann an vielen Orten stattfinden. Die meisten leben ihre Religion sehr pragmatisch aus. Oft auch aus Notwendigkeit, da andere Möglichkeiten schlicht nicht zur Verfügung stehen. Die ersten Moscheen Bremens befanden sich daher in Baraken oder Hinterhöfen und anderen scheinbar undenkbar Orten. Auch heute sind viele Moscheen auf den ersten Blick nicht als solche zu erkennen.

Dem Freitagsgebet kommt eine besondere Bedeutung zu und die meisten

männlichen Muslime erkennen es als ihre Pflicht an, dies in Gemeinschaft innerhalb einer Moschee und unter Anleitung eines Imams zu verrichten. Die Moscheen haben die Rechtsform eines eingetragenen Vereins. Zurzeit gibt es über 30 Moscheen in Bremen. Hinzu kommen kleinere Gebetsräume wie an der Universität oder am Flughafen.

Die älteste Gemeinde wurde 1973 gegründet. Die dazugehörige Fatih Moschee in Gröpelingen ist mit ca. 1.300 Plätzen die drittgrößte Moschee Deutschlands.



Strukturell gehört der Islam zu den sogenannten monotheistischen Weltreligionen wie das Christentum. Die islamischen Religionsgemeinschaften in Deutschland werden aber nicht als Körperschaften öffentlichen Rechts anerkannt und somit nicht finanziell, wie zum Beispiel durch Steuergelder, unterstützt. Daraus folgt, dass die anfallende Gemeindefarbeit größtenteils im Ehrenamt verrichtet wird. Zudem gibt es keine offizielle Interessenvertretung oder Stimme, die für alle Menschen islamischen Glaubens sprechen könnte (vgl. Studie »Muslimisches Leben in Deutschland«).

Dennoch gilt der Koordinierungsrat der Muslim*innen als wichtige Stimme, von dem sich die Mehrheit der islamischen Religionsgemeinschaften in Deutschland repräsentiert fühlt (vgl. *Mediendienst Integration*). Auf Bundesebene sind insbesondere die liberal und säkular orientierten Muslim*innen nicht einheitlich, zum Beispiel in einem Dachverband, organisiert und daher weniger präsent.

Auch in Bremen und Bremerhaven gibt es islamische Moscheegemeinden und Religionsgemeinschaften. Sie übernehmen mitunter karitative Funktionen wie Seelsorge, Kinder- und Jugendarbeit, Frauenförderung und Unterstützung für geflüchtete Menschen. Die Schura Bremen ist ein Zusammenschluss isla-

mischer Gemeinschaften im Land Bremen. Die Religionsgemeinschaft ist multikulturell aufgestellt, die größte der Stadt und besteht derzeit aus 25 Gemeinden, Verbänden und Vereinen.

Gläubige sind unter anderem in ethnischen Verbänden, wie der Union der islamisch-albanischen Gemeinde, der islamischen Gemeinschaft der Bosniaken, der indonesischen Gemeinde sowie in zahlreichen türkischen und arabischen Moscheegemeinden organisiert. Hinzu kommen die alevitischen Gemeinden, deren Mitglieder sich allerdings als eigene Glaubensgemeinschaft verstehen.

Die Freie Hansestadt Bremen hat 2013 mit den islamischen Verbänden SCHURA (islamische Religionsgemeinschaft Bremen), DITIB (Türkisch Islamische Union der Anstalt für Religion) und VIKZ (Verband der Islamischen Kulturzentren) als zweites Bundesland einen Vertrag geschlossen. Dieser befasst sich mit verfassungsrechtlich garantierten Rechten und Pflichten und regelt unter anderem, dass sich Menschen muslimischen Glaubens zu religiösen Festen freinehmen können. Darüber hinaus gibt es noch einen weiteren Dachverband, die Islamische Föderation Bremen (IFB), mit Mitgliedsgemeinden in Bremen, Bremerhaven und umzu.

2. Wie steht es um die Integration von Menschen islamischen Glaubens?

Grundsätzlich ist das Verhältnis zwischen muslimischen Menschen und denen anderer Religionen und Weltanschauungen stark von bestehenden gesellschaftlichen Diskursen geprägt. Die Frage, ob der Islam zu Deutschland gehöre, wird immer wieder neu verhandelt und hat natürlich auch eine Signalwirkung auf die Menschen, die sich ihm und auch Deutschland zugehörig fühlen.

Menschen islamischen Glaubens leben wahrnehmbar seit Jahrzehnten in Deutschland. Ihre Präsenz ist mit den Fluchtbewegungen der letzten Jahre stark gestiegen. Im bundesdeutschen Kontext spielte auch die Zeit der sogenannten Gastarbeitsmigration eine starke Rolle für die Gestaltung der Beziehungen zwischen Menschen islamischen Glaubens und der restlichen Gesellschaft. Die politischen Maßnahmen zu dieser Zeit waren explizit nicht auf gesellschaftliche Integration der Zugewanderten und ihrer Familien ausgelegt. Dieses kann auch heute noch spürbare Konsequenzen haben.

In den letzten Jahren gab es vermehrt Bemühungen, das Verhältnis zwischen Staat und muslimischen Migrant*innen zu verbessern. Dazu zählen zum Beispiel die Deutsche Islamkonferenz oder mediale Angebote für Muslim*innen wie das »Forum am Freitag« im ZDF auf Bundesebene. Ebenso die sich jährlich abwechselnde Integrationswoche bzw. der Tag der Integration und der unterzeichnete Vertrag zwischen dem Senat und den islamischen Religionsgemeinschaften auf Landesebene. Im Religionsmonitor 2017 der Bertels-

mann Stiftung geben 84 % der hier geborenen Muslim*innen an, ihre Freizeit regelmäßig mit Nicht- oder Andersgläubigen zu verbringen, 96 % fühlen sich mit Deutschland verbunden. Die sogenannten Mitte-Studien der Universität Leipzig zeigen demgegenüber einen wachsenden Trend ablehnender Haltungen innerhalb der nicht-muslimischen deutschen Gesellschaft. So stimmen 2018 knapp 45 % der Befragten der Aussage zu »Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden«. Fachstellen und Menschen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen beschreiben Diskriminierung häufig als Integrationshemmnis (vgl. *Betroffenenbefragungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierung, Institut für Arbeitsmarkt und Integrationsforschung, Gedichtband Haymatlos*).

Tipp:

Wenn Menschen Sie auf Diskriminierungserfahrungen ansprechen, bieten Sie Unterstützung an oder verweisen Sie an die Antidiskriminierungsberatung ADA oder das Netzwerk gegen Diskriminierung.

- ▶ www.ada-bremen.de
- ▶ www.antidiskriminierung.bremen.de



3. Welche Glaubensinhalte und Pflichten gelten für Menschen islamischen Glaubens?

Grundsätzlich gilt, dass Menschen islamischen Glaubens ihre Religion unterschiedlich auslegen und ausleben, ebenso wie dies auch Menschen anderen Glaubens tun. Anders als zum Beispiel im Katholizismus gibt es aber im Islam nicht eine zentrale Figur wie den Papst, die Vorgaben zur Ausgestaltung der religiösen Pflichten gibt. Im alltäglichen Leben können Imame oder Glaubensgeschwister aber durchaus eine bedeutende Rolle für die theologische Orientierung spielen.

Dem Koran, der heiligen Schrift Allahs, und den darin enthaltenen Suren wird ein besonders hoher Stellenwert beigemessen. Religiöse Gelehrte sind auch historisch gesehen wichtige Richtungsweisende in der Auslegung des Koran. Dabei gibt es stark variierende Interpretationen, die sich nach Rechtsschule, regional oder je nach Übersetzung und

individueller Auslegung unterscheiden können. Bedeutsam können dabei die Zugehörigkeit zur schiitischen oder sunnitischen Konfession oder zu einem islamischen Orden sein.

Zudem wird überwiegend auch den Hadithen, Aussprüchen und Handlungen des Propheten Mohammed, beson-

dere Bedeutung für die Normenlehre beigegeben.

Im Salafismus, einer ultrakonservativen Strömung und Minderheit, sollen Koran und Sunna (Handlungsweisen des Propheten) hingegen wörtlich ausgelegt werden.

Für die Mehrheit der (praktizierenden) Muslim*innen sind neben Feiertagen, wie dem Opferfest (Id Al-Adha) und dem Ramadanfest (Id Al-Fitr) insbesondere die fünf Säulen des Islam ausschlaggebend für die alltägliche Gestaltung der religiösen Praxis. Sie beinhalten:

- das Glaubensbekenntnis (Schahada), »Aschhadu en la ilahe illallah wa aschhadu anna Muhammadan abduhu wa rasuluhu« (In etwa: »Ich bezeuge, dass es keinen Gott gibt außer Allah, und ich bezeuge, dass Mohammed sein Diener und Gesandter ist«),
- das Gebet (Salat), fünf Mal am Tag zu verrichten und jeweils ein paar Minuten andauernd,
- das Fasten (Saum), zur Zeit des Ramadan 30 Tage im 9. Monat des islamischen Mondkalenders, der beweglich ist,
- die soziale Pflichtabgabe (Zakat), die Unterstützung von Bedürftigen,

- die Pilgerfahrt (Haddsch), in die heilige Stadt Mekka zum wichtigsten Heiligtum des Islam, der Kaaba und nach Möglichkeit mindestens einmal im Leben zu verrichten.



Tipp:

Signalisieren Sie im Beratungskontakt grundsätzlich Respekt gegenüber der Religiosität Ihrer Kundschaft. So lassen sich Spielräume innerhalb der gelebten Glaubenspraxis ausloten.

Fragen Sie zum Beispiel konkret nach der Verbindlichkeit einer Regel für die jeweilige Person: »Wie wichtig ist es Ihnen, nicht mit Alkohol in Berührung zu kommen?« oder »Ist es Ihnen möglich, zur Zeit des Ramadan die gewünschte Tätigkeit auszuüben?«



4. In welchem Maße ist die islamische Religionsausübung durch Gesetze geschützt?

Die islamische Religionsausübung genießt in Deutschland denselben Schutz wie andere anerkannte Religionen. Auch das europäische (vgl. etwa Art. 10 der Grundrechtecharta) sowie das internationale Recht gewährleisten die Gleichbehandlung der Religionen.

Der Schutz ergibt sich aus dem Grundgesetz (GG), der deutschen Verfassung, und ist dort in Art. 4 Abs. 1 und 2 GG festgehalten. Der Religionsausübung

wird in Deutschland, auch aufgrund der spezifischen deutschen Geschichte, ein sehr weitgehender Schutz zugesprochen, der aus dem Persönlich-

keitsrecht des Art. 1 GG abgeleitet ist und explizit auch das nach außen getragene Bekenntnis umfasst. Damit auch das Tragen des islamischen Kopftuchs.

Alle bundesdeutschen Gesetze müssen mit der Verfassung sowie den europarechtlichen Vorgaben in Einklang stehen. Daraus abgeleitet wird die Religionsfreiheit von Menschen insbesondere durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt, das diese im Merkmalskatalog des § 1 AGG auflistet.

In der Arbeitsverwaltung relevant sind auch die Vorschriften des Sozialgesetzbuches (SGB). § 3 AGG, der die Formen der Diskriminierung definiert, gilt konkretisierend für die Diskriminierungsverbote im SGB. § 36 Abs. 2 SGB III verpflichtet die Arbeitsverwaltung, diskriminierende Einschränkungen von Arbeitgebendenseite unberücksichtigt zu lassen. § 19a SGB IV legt ein Benachteiligungsverbot unter anderem aufgrund von Religion/Weltanschauung fest. Dies bezieht sich auch auf den Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, beruflicher Weiterbildung, Umschulung sowie zur praktischen Berufserfahrung und gilt auch für das SGB II.

Vorbehalten von Arbeitgeber*innen dürfen Sie im Sinne des AGG nicht Fol-

ge leisten, sofern diese nicht nach § 8 AGG ausnahmsweise gerechtfertigt sind. Die Ausnahmebestimmung des § 9 AGG hinsichtlich der Beschäftigung bei religiösen Trägern wurde gerade durch das Bundesarbeitsgericht erheblich verschärft.

Machen Sie sich mit der geltenden Rechtslage vertraut, bevor Sie diskriminierende Stellenausschreibungen religiöser Träger veröffentlichen. Im Zweifel ist durch Rücksprache mit Arbeitgebenden und gegebenenfalls der Rechtsabteilung zu klären, ob eine diskriminierende Stellenausschreibung ausnahmsweise zulässig ist.



Tip:

Nutzen Sie das AGG als Orientierungsrahmen.

Schauen Sie, wie Sie die Religion Ihrer Kundschaft in Ermessensentscheidungen berücksichtigen können, zum Beispiel um Termine, die Sie für Beratungsgespräche vergeben, nicht mit dem Freitagsgebet kollidieren zu lassen.

5. Welche Arbeit können praktizierende Muslim*innen machen?

Menschen islamischen Glaubens praktizieren und legen ihre Religion sehr unterschiedlich aus. Daher lässt sich diese Frage nicht pauschal beantworten. Es gilt, dass sie grundsätzlich jede Arbeit verrichten können und es kein generelles Verbot für bestimmte Berufe gibt.

Allerdings kann es sein, dass Menschen sich religiös begründet verpflichtet sehen, Gebete auch am Arbeitsplatz zu verrichten, nicht mit Alkohol, Schweinefleisch oder Menschen des jeweils »anderen« Geschlechts in Berührung zu kommen. Dies sollte ernst genommen

werden, auch wenn es sich um Jugendliche handelt, die sich im Prozess der Identitätsfindung befinden.

§ 12 AGG verpflichtet Arbeitgebende, vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung zu treffen. Unmittelbare und auch mittelbare Ungleichbehandlungen wegen der Religion sind nur dann vorzunehmen, wenn diese wirklich notwendig sind und nicht durch andere Maßnahmen (Verhältnismäßigkeit) vermieden werden können. Das bedeutet zum Beispiel Frauen mit Kopftuch nicht pauschal wegen möglicher Hygienerisiken oder Sicherheitsbedenken von einer Tätigkeit auszuschließen. Stattdessen muss die Gefahr konkretisiert und ggf. nach Möglichkeiten gesucht werden, die eine Tätigkeit auch mit der Einhaltung religiöser Bekleidungsvorschriften ermöglichen. Ein Beispiel hierfür sind wegwerfbare lange Ärmel im Gesundheitsbereich oder das Zuteilen eines kaufmännischen Azubis in eine Verkaufsabteilung ohne Alkohol.



Tipp:

Helpen Sie Kund*innen, sich auf Bewerbungsgespräche mit skeptischen Arbeitgebenden vorzubereiten.

Weisen Sie im Gespräch zum Beispiel darauf hin, dass die Einhaltung von religiösen Pflichten in der Bedeutung für die auszuübende Tätigkeit konkret thematisiert werden sollte, beispielsweise dass islamische Gebete nur wenige Minuten dauern.

6. Darf ich das islamische Kopftuch einer Kundin ansprechen?

Frauen tragen das islamische Kopftuch (Hijab) aus vielfältigen Gründen.

Manche begründen das Tragen ihres Kopftuches mit dem Wunsch, ihrem Glauben Ausdruck zu verleihen. Andere tragen es aus Tradition oder sie verbinden es mit ihrer Identität. Manche fühlen sich bedeckt sicherer. Auch modische sowie subkulturelle Gründe können eine Rolle spielen. Und wieder andere tragen es als widerständiges Symbol gegen Ausgrenzungserfahrungen oder als Zeichen der Rebellion gegenüber dem eigenen Elternhaus. Insgesamt sind Musliminnen, die ein Kopftuch tragen im Vergleich zu unbedeckten Musliminnen deutlich in der Minderheit (vgl. *Mediendienst Integration*).

Die Religionsfreiheit des Art. 4 Abs. 2 GG schützt das nach außen getragene Bekenntnis. Daher ist das Tragen eines Kopftuchs einer Kundin grundsätzlich auch bei der Arbeit gestattet.

Manche Frauen entscheiden sich, das Kopftuch bei der Arbeit abzulegen, für andere ist dies undenkbar. Einige tragen dieses erst ab einem für sie bedeutsamen Moment, wie zum Beispiel der Ehe.

Religion ist ein sensibles Thema und sollte daher im beruflichen Kontext nie aus rein persönlicher Neugier angesprochen

werden. Die Erhebung religionsbezogener persönlicher Daten durch Mitarbeitende einer Behörde ist grundsätzlich zu unterlassen, sofern sie nicht zwingend erforderlich ist. Fragen zur Religion müssen immer im Zusammenhang mit der konkret auszuübenden Tätigkeit stehen.

Wenn eine Kundin unbedingt eine bestimmte Tätigkeit ausüben möchte, von der Sie wissen, dass starke Vorbehalte der Arbeitgebenden bestehen, fragen Sie die Kundin zum Beispiel, ob Sie andere Frauen mit Kopftuch kennt, die Erfahrungen mit einer Bewerbung in diesem Bereich gemacht haben. Vorbilder finden Sie in der Publikation »Erfolgreiche Frauen! Gelungene Integration von Frauen mit Kopftuch«.

► www.hamburg.netzwerk-iq.de

Tipp:

Während der Beratung einer Kundin mit Kopftuch dürfen Sie dieses nicht per se ins Zentrum rücken. Thematisiert eine Kundin zum Beispiel Zweifel an einer gelungenen Arbeitsvermittlung mit Kopftuch, können Sie nach konkreten Unterstützungswünschen fragen.

Verweisen Sie gegebenenfalls an Beratungsstellen wie ADA oder das Netzwerk gegen Diskriminierung.

- www.ada-bremen.de
- www.antidiskriminierung.bremen.de

7. Haben Muslim*innen die gleichen Chancen, Arbeit und einen Ausbildungsplatz zu finden?

Grundsätzlich hängt der Zugang von Menschen zu Arbeit und Ausbildung von rechtlichen Rahmenbedingungen ab. Diese betreffen im Kontext Arbeit insbesondere aufenthaltsrechtliche Beschränkungen, die auch für Arbeitssuchende islamischen Glaubens relevant sein können.



Zahlreiche Untersuchungen (vgl. u. a. *Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Doris Weichselbaumer 2016*) belegen jedoch, dass Menschen islamischen Glaubens vielfach der Weg in Arbeit versperrt oder erschwert wird. Begründungen hierfür reichen von der Passung ins Unternehmen über Vorbehalte der Kundschaft bis hin zur Ablehnung von religiösen Symbolen im eigenen Betrieb.

Vielfach gibt es Überschneidungen mit anderen Formen der Diskriminierung, die an die vermeintliche oder tatsächliche ethnische Herkunft (potentieller) Arbeitnehmender anknüpfen. Teils stehen diese auch im Zusammenhang mit dem nach wie vor schweren sozialen Aufstieg innerhalb der deutschen Gesellschaft (vgl. *PISA Studie, OECD*).

Tipp:

Schaffen Sie einen Raum, der es Kund*innen ermöglicht, Diskriminierungen zu thematisieren.

Überlegen Sie gemeinsam, wie Diskriminierung begegnet werden kann.



8. Wie sollte ich auf einen fehlenden oder unerwiderten Handschlag reagieren?

Menschen entscheiden sich aus vielfältigen Gründen, andere nicht per Handschlag zu begrüßen. Aus der Beratungsarbeit ist auch bekannt, dass Personen aus hygienischen Gründen auf einen Handschlag verzichten.

Im Kontext muslimischer Menschen kann zudem die religiöse Interpretation eine Rolle spielen, dass Geschlechter sich außerhalb von Ehe und Familie möglichst nicht körperlich näherkommen sollten. Dies gilt dann für den Kontakt von Männern gegenüber Frauen, wie auch umgekehrt.

Im Beratungskontext sollten Sie die Entscheidung der einzelnen Person, eine andere Form der Begrüßung zu wählen, grundsätzlich respektieren. In der Regel signalisieren die betreffenden Personen auf anderem Wege ihren Respekt, zum Beispiel durch das Auflegen einer Hand auf die Brust und das Neigen des Kopfes.

Sollten Sie vom fehlenden Handschlag so irritiert sein, dass Sie die Beratungsarbeit nicht ungehindert fortführen können, sprechen Sie dies an. Thematisieren Sie dabei, warum Sie irritiert sind und fragen Sie gegebenenfalls nach den Gründen. Diese sollten dann allerdings auch respektiert werden.

Tipp:

Üben Sie mit Kund*innen, insbesondere kürzlich zugewanderten, wie sie zum Beispiel innerhalb eines Bewerbungsgesprächs deutlich machen können, dass sie den Handschlag aus religiöser Überzeugung zwar ablehnen, an einer respektvollen Begegnung deswegen aber nicht minder interessiert sind.

9. Wieso berichten Kund*innen von unterschiedlichen Daten für religiöse Feiertage?

Ähnlich wie in anderen Religionen bemessen sich manche Feiertage im Islam nach Ereignissen, die im konkreten Datum wechseln. Anders als eine Vielzahl der christlichen Feste sind die im islamischen Glauben verankerten keine offiziellen Feiertage in Deutschland. Am Sonntag steht den meisten Menschen der Besuch einer Kirche also frei, wohingegen Freitag zu den regulären Werktagen gezählt wird.



Tipp:

Nutzen Sie einen »Interkulturellen Kalender«, der religiöse Feiertage aller größeren Religionen festhält.

Diesen finden Sie z. B. unter:

► www.soziales.bremen.de/integration/interkultureller_kalender-51335

Der Fastenmonat Ramadan findet im neunten Monat des islamischen Mondkalenders statt, das bedeutsame Fest des Fastenbrechens (Arabisch: Id Al-Fitr; Türkisch: Ramazan Bayramı) in den ersten drei Tagen nach Ende des Ramadan.

Entscheidend für Beginn und Ende des Ramadan ist die jeweilige Sichtung der Mondsichel. Da diese je nach geographischer Lage zu unterschiedlichen Zeiten wahrnehmbar ist, ergeben sich regionale Unterschiede. Daher können die Feierlichkeiten beispielsweise in Tunesien, Deutschland oder Indonesien an unterschiedlichen Tagen beginnen. Grundsätzlich sollte die Differenz nicht mehr als einen Tag betragen.



10. Welche Besonderheiten zeichnen junge Muslim*innen aus?

Junge Muslim*innen unterscheiden sich grundsätzlich natürlich nicht von anderen Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Wie viele Jugendliche befinden sie sich oftmals auf der Suche nach einer eigenen und stabilen Identität.

Im Gegensatz zu sogenannten Mehrheitsangehörigen sehen junge Muslim*innen sich diesbezüglich aber mit gemischten Botschaften konfrontiert. Teils werden sie aufgefordert, sich zu integrieren, obwohl sie in Deutschland geboren sind, teils empfinden sie starke Bindungen an familiäre Herkunftsländer. Integration und Verbundenheit zu mehreren Staaten müssen sich nicht ausschließen. Mit eigener Stimme

sind junge Muslim*innen in der Öffentlichkeit selten wahrnehmbar.

Es kann vorkommen, dass sie neben derartigen Diskriminierungserfahrungen auch strukturell benachteiligt sind. Sei es durch eine prekäre soziale Herkunft, Migration, aufenthaltsrechtliche Bestimmungen, Eltern mit geringen Sprachkenntnissen und wenig Wissen über das deutsche Schulsystem oder andere gesellschaftliche Faktoren.



Für Sie als Berater*in ist relevant, dass viele der betroffenen jungen Menschen in besonderem Maße auf Ihre Unterstützung angewiesen sind, um einen erfolgreichen und selbstbestimmten Weg in Arbeit zu finden (vgl. *Aladin El-Mafaalani im ZDF Forum am Freitag*).

Junge Menschen können von häuslicher, familiärer oder sexualisierter Gewalt betroffen sein und sind damit in besonderem Maße schutzbedürftig. Das gilt auch für junge Muslim*innen. Eine Reihe zielgruppenspezifischer Angebote finden Sie nachfolgend.

Insbesondere gläubige Jugendliche brauchen ein offenes Gegenüber, das sie, allen Suchbewegungen zum Trotz, auch in ihrer Religiosität und deren Vereinbarkeit mit anderen Werten ernstnimmt und Fragen beantwortet. Moscheen bieten dafür nur teilweise Raum. Deutschsprachige Angebote sind nur begrenzt verfügbar und in Bremer Schulen gibt es aufgrund einer Klausel in der Landesverfassung keinen bekenntnisorientierten Religionsunterricht.

Tipp:

Nehmen Sie die Religiosität Ihres Gegenübers ernst, auch wenn Sie diese als Phase erleben oder den Menschen für unreif halten.

Bieten Sie bei offenen Fragen oder Problemen Unterstützung an und verweisen Sie gegebenenfalls an Expert*innen.

Was: Interreligiöser Dialog, islamische Religionslehre, Radikalisierungsprävention und Community Arbeit

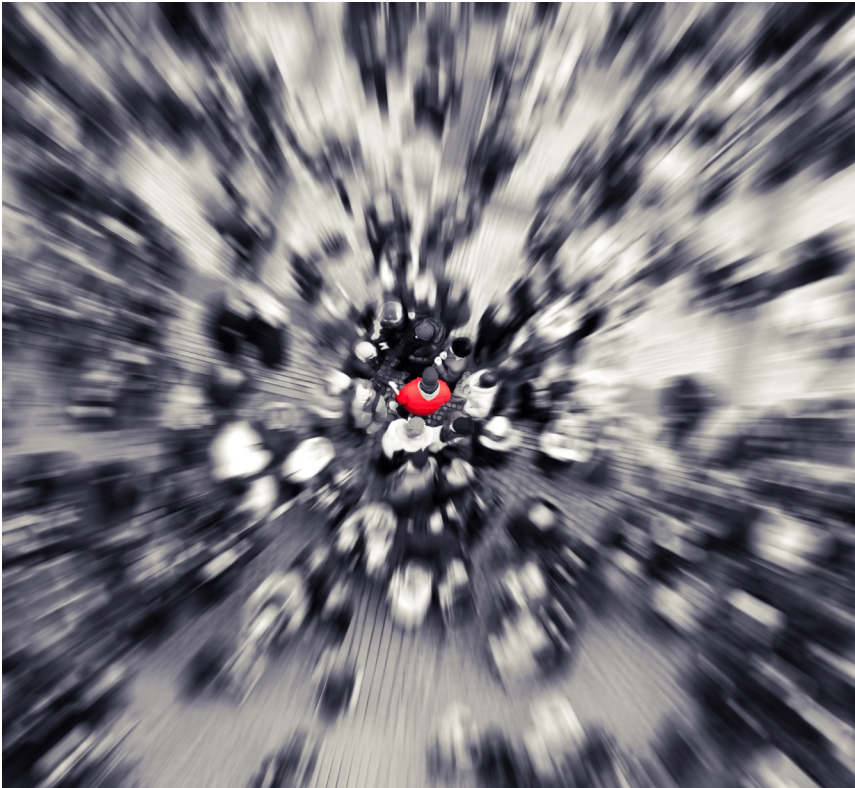
Wer: Fachrat Islamische Studien,
▶ www.fachrat-islamische-studien.de

Jung-muslimisch-aktiv (JUMA e. V.)
▶ www.juma-ev.de

Fach- und Beratungsstelle kitab
▶ www.vaja-bremen.de/teams/kitab

Was: Bei familiärer, häuslicher oder sexualisierter Gewalt

Wer: Neue Wege Bremen
▶ www.neue-wege-bremen.de



11. Wo finde ich Unterstützung, wenn ich vermute, dass sich ein junger Mensch radikalisiert?

Radikalisierungsprozesse vollziehen sich in der Regel über einen längeren Zeitraum.

Die bloße Veränderung der äußeren Erscheinung, durch zum Beispiel Vollbart, Verschleierung oder »traditionelle« Kleidung, muss noch überhaupt nicht auf eine Radikalisierung hinweisen und tut dies nur in seltenen Fällen. Wahr-

scheinlicher sind modische oder religiöse Gründe, die unter anderem in einer Festigung des Glaubens oder der fortschreitenden »Reife« einer jungen Person liegen können (vgl. *Ufuq.de*).

Tipp:

Achten Sie auf die soziale Einbindung Ihrer Kund*innen.

Bricht ein Mensch mit allen bis dahin bedeutsamen Personen den Kontakt ab und bezeichnet diese als »Ungläubige« kann dies, muss jedoch nicht zwangsläufig, ein Anzeichen für eine Radikalisierung sein.

Sollten Sie unsicher sein, einen Verdacht hegen, um Unterstützung gebeten werden oder mehr wissen wollen, finden

Sie unter folgenden Adressen qualifiziertes Fachpersonal. Dieses sollten Sie unbedingt einbeziehen. Ein Deradikalisierungsprozess sollte nur von speziell ausgebildeten Personen begleitet werden.

Insgesamt gibt es nur sehr wenige militante Islamist*innen in Deutschland, das Bundeskriminalamt benennt die Zahl der sogenannten Gefährder*innen für 2019 mit 679 (Stand: November 2019).

Bundesweit:

Ufuq

Was: Jugendhilfe und politische Bildung

Zielgruppe: pädagogisches Personal, Mitarbeitende in Behörden, Lehrkräfte

▶ www.ufuq.de

In Bremen:

Demokratiezentrum Land Bremen - Koordinierungsstelle islamistischer Extremismus und Muslim*afeindlichkeit

Was: Organisation bedarfsorientierter Angebote und Vernetzung der im Themenfeld engagierten Akteur*innen, Verweisberatung

Zielgruppe: Multiplikator*innen, Fachkräfte

▶ www.demokratiezentrum.bremen.de

SCHURA – Islamische Religionsgemeinschaft Bremen e. V.

Was: Anlaufstelle für alle Fragen, die den Islam betreffen

Zielgruppe: Muslim*innen und Moscheegemeinden

▶ www.schura-bremen.de

Fach- und Beratungsstelle kitab (VAJA e. V.)

Was: Beratungsnetzwerk für Familien, Fachkräfte und Betroffene in der Auseinandersetzung mit religiös begründetem Extremismus. Die Mitarbeiter*innen bieten Distanzierungsbegleitung und Unterstützung an, auch für die sich radikalisierenden Personen selbst.

Zielgruppe: Eltern, Angehörige, Betroffene, Pädagogische Fachkräfte

▶ www.vaja-bremen.de/teams/kitab

KODEX – Kompetenzzentrum für Deradikalisierung und Extremismusprävention

Was: zentrale Anlaufstelle des landesweiten Präventionsnetzwerks gegen (Islamistischen) Extremismus

Zielgruppe: Netzwerkpartner*innen, Ratsuchende

▶ www.kodex.bremen.de

LEGATO Bremen

Was: Fachstelle für religiös begründete Radikalisierung im justiziellen Bereich

Zielgruppe: (bereits radikalisierte) Inhaftierte, Mitarbeitende im Strafvollzug

▶ www.chance-bremen.de/die_projekte/projekt_legato_kubibe_kultur_bildung_beratung-8380



www.iq-netzwerk-bremen.de

 Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung (IQ)«