



CONSEIL NATIONAL
DES FEMMES DU LUXEMBOURG

Geschlechtergleichheit und Religionsfreiheit

- *Protokoll dreier Arbeitsateliers* -

Moderiert und verfasst von Ines Kurschat und Annette Welsch

Luxemburg, November 2017

Vorbemerkung

Das Spannungsverhältnis zwischen den beiden verfassungsrechtlich verankerten und im Prinzip gleichwertigen Grundrechten der Gleichstellung und der Religionsfreiheit beschäftigt den Nationalen Frauenrat CNFL seit einiger Zeit: 2004 wurde bereits eine Resolution angenommen, die - wie alle Resolutionen - Basisprinzipien festhielt, in diesem Fall die Achtung und die Stärkung der Frauenrechte, die Erziehung zum Staatsbürger, die Achtung der Programme des öffentlichen Bildungssystems oder auch die Verurteilung männlicher Dominanz. Die Idee, sich innerhalb eines umfassenden Reflexionsprojektes in Arbeits-Ateliers unter Einbindung der interessierten Öffentlichkeit grundlegend mit der Geschlechtergleichstellung und der Religionsfreiheit zu befassen nahm 2016 dann Gestalt an und wurde zunächst in einer Arbeitsgruppe weiter entwickelt. Eingebunden waren die Präsidentin und die zukünftige Präsidentin des Frauenrates Janine Reuland-Schneider und Danièle Martin, die CNFL-Direktionsbeauftragte Anik Raskin sowie die Journalistinnen Ines Kurschat und Annette Welsch, die als Moderatorinnen der Ateliers verpflichtet wurden. Festgehalten wurde, dass in einer öffentlichen Konferenz mit international renommierten Fachleuten das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet werden soll und dieser Auftaktveranstaltung Workshops zu verschiedenen Themenblöcken folgen sollen. Die dabei festgehaltenen Diskussionsfelder, Kontroversen und eventuellen Lösungsansätze und -vorschläge sollen als Grundlage dazu dienen, dass innerhalb des Nationalen Frauenrats im besten Fall ein Positionspapier ausgearbeitet werden kann.

Einleitung

Fälle, die eine juristische Abwägung beider Grundrechte – das der Gleichstellung zwischen Mann und Frau und das der Religionsfreiheit – erforderten, wurden in den vergangenen Jahren im Ausland und auch auf Ebene der EU-Länder verstärkt in der Öffentlichkeit diskutiert und waren Themen der Rechtsprechung bis hin zur höchstrichterlichen Jurisprudenz. Dabei ging es um ganz verschiedene Religionen. Daneben werfen die muslimische Migration nach Europa und in der Folge das Auftreten konservativer bis extremistischer islamischer Strömungen Fragen über den Umgang mit Religionen – auch mit traditionellen zum europäischen Kulturkreis gehörenden Religionen und ihren Sonderstellungen in Recht und Gesellschaft – insbesondere im Hinblick auf mittlerweile mühsam erkämpfte Frauenrechte auf. Zumal unter dem Eindruck von Attentaten besonders in Frankreich, Spanien, Großbritannien und Deutschland antimuslimische Vorurteile und die Angst in der Gesellschaft zunehmen, die teils in regelrechte Ablehnung und Feindschaft umschlagen. Es gilt, hier besonnen zu unterscheiden zwischen den grausamen Taten von extremistischen Radikalen auf der einen und Flüchtlingen und Zugezogenen auf der anderen Seite, die oft gerade vor diesem islamistischen Extremismus und Terror Schutz im Westen suchen und die hier Zuflucht und ein neues Zuhause finden sollen.

Was aber bedeutet das für das Miteinander? Was wenn Menschen mit patriarchalischen Vorstellungen und einer orthodoxen Interpretation ihres Glaubens von Feministinnen mühsam erkämpfte Errungenschaften im Zusammenleben von Männern und Frauen in Frage stellen? Wie steht es um Kleidervorschriften, gleiche Rechte für Frauen, Zugang zu Bildung und Beruf, Sexualität, Freiheit und Gleichheit für Schwule und Lesben, und andere Rechte?

In Luxemburg stellten sich bislang im Verhältnis zwischen Gleichstellung und Religionsfreiheit konkrete Probleme im Erziehungswesen, die religiös-kulturelle Praktiken und Einstellungen betrafen, und auch die Diskussion über ein Burkaverbot schwappte über unsere Grenzen. Erst kürzlich, aber leider erst nach den Ateliers, legte die blau-rot-grüne Mehrheit einen Gesetzentwurf vor, der beruhend auf dem Prinzip des “vivre ensemble” die Vollvermummung an bestimmten öffentlichen Plätzen verbieten soll und damit insbesondere Frauen ins Visier nimmt, die zur Minderheit einer ultrakonservativen Auslegung des Islams zählen.

Aber wie sieht es denn nun in Luxemburg in der Praxis aus? Wo tun sich Problemfelder auf, wie stellen sie sich dar, wie gehen andere Länder damit um, wo gibt es Handlungsbedarf und welchen? Braucht es Richtlinien/Gesetze?

Anhand von Ateliers sollten diese ganz verschiedenen Fragestellungen behandelt werden. Als Themenblöcke wurden dafür zurückbehalten:

1. Geschlechtergleichheit und Religionsfreiheit im öffentlichen Raum
2. Geschlechtergleichheit und Religionsfreiheit in der Arbeitswelt
3. Geschlechtergleichheit und Religionsfreiheit im Erziehungswesen

Es geht nicht zuletzt um die Frage des guten Zusammenlebens in einer pluralistischen, offenen demokratischen Gesellschaft.

I. Geschlechtergleichheit und Religionsfreiheit im öffentlichen Raum

Als Definition für den öffentlichen Raum wurde vorgegeben:

„A public space or a public place is a place where anyone has a right to be without being excluded because of economic or social conditions, although this may not always be the case in practice...“ (en.wikipedia 5/08)

1. Bei einem Brainstorming wurden verschiedene Situationen erfasst, in denen Konfliktfelder entstehen können.

Kleiderordnung: Burka, Minirock, Kleidertraditionen im Wandel der Zeit

Religiös-patriarchale Verhaltens-, Umgangsformen: nicht die Hand geben, Dokumente Vorschriften nur von Männer akzeptieren, geschlechtergetrenntes Schwimmen (aber: auch Saunakultur), Geschlechtertrennung im öffentlichen Transport, Paarverhalten, intrareligiöse Diskriminierung Geschlechterverhältnis: Arztbesuch nur mit Mann, Sportarten, die Frauen nicht ausüben dürfen, Außerhalb der Thematik: religiöse Symbole im öffentlichen Raum (katholische), Vorurteile gegen andersgläubige, Beerdigungen, Klassenfahrten, Zölibat

2. Sie wurden zu Themen zusammengefasst, die **in drei Arbeitsgruppen diskutiert** wurden:

- A. Patriarchalisches Verhalten
- B. Kleidernormen
- C. Gesundheitsdienste

Als Grundsätze gelten:

Die Freiheit ist immer auch die Freiheit des Andersdenkenden; freie Kleiderwahl; Religionsfreiheit; Antidiskriminierungsgebot; Anerkennung der Sitten, Regeln und Gebräuche im Aufnahmeland; Religiöser Fundamentalismus zielt darauf ab, die Werteordnung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu unterlaufen und den (geringeren) Stellenwert der Frau in Religion und Gesellschaft vorzugeben.

Die Fragen waren:

Was ist der Konflikt, was sind die Prinzipien, nach denen der Konflikt bemessen wird, wie kann ein Lösungsansatz aussehen und wie wird er begründet? Die Arbeitsgruppen haben über Sprecher_innen ihre Ergebnisse vorgetragen. Diese wurden auf der Pinnwand festgehalten und sind nun hier dokumentiert.

Zu A) Patriarchalisches Verständnis in monotheistischen Religionen

Dem Mann wird eine höhere Wertigkeit als der Frau zugeschrieben, daraus ergeben sich bestimmte Konflikte. Religionen haben schon immer die Gesellschaft geprägt, auch in Luxemburg. Auch gegenüber der katholischen Kirche haben Frauen selbst Forderungen aufgestellt, sich ihre Rechte erstritten.

Unabhängig von den Religionen: Frauen verfügen in Europa und in Luxemburg über dieselben Rechte wie Männer und diese müssen geschützt werden. In unserer Gesellschaft ist die individuelle Freiheit ein hohes Gut, aber wo liegen die Grenzen? Bei der Burka entsteht der Eindruck des Nicht-Respekts von Frauen, allerdings mögen Frauen auch die Burka selbst wählen.

Wenn man alle religiösen Symbole verbietet, läuft man Gefahr, insbesondere Frauen auszuschließen, weil Frauen von diesen anders betroffen sind (siehe Burka und Kopftuch). Andererseits sollten Menschen sich schon auch in der Kultur im Kontext anpassen. Ist nicht zu vergleichen. Muss genauer hinschauen. Wir haben Religionsfreiheit

Ergebnis: Bei Verhaltensformen: Sensibilisieren und informieren. Frauen, die neu ins Land kommen, Hilfestellungen und Netzwerke bieten, wo sie Unterstützung finden.

Zu B) Kleidernormen

Die Burkini-Diskussion ist überflüssig wie ein Kropf: Der Burkini erlaubt Frauen genau wie das Kopftuch die gesellschaftliche Beteiligung.

Problematisch ist eher die Burka: Sie provoziert Gefühle von Ablehnung und Unsicherheit, weil das Gesicht nicht zu sehen ist und die Identität der Frau als Individuum verschwindet. Frauen haben lange dafür gekämpft, sich von (religiösen-patriarchalen) Zuschreibungen und Kleidernormen freizumachen, es gibt sie aber weiterhin, etwa im Sport (siehe Beachvolleyball oder Tennis).

Ergebnis: Zwang ist ein schlechter Weg. Man sollte eher die Aufklärung über Rechte anstreben und progressive Kräfte unterstützen. Aber auch nicht naiv sein oder ignorieren, dass es einen politischen Islam gibt.

Zu C) Gesundheitsdienste

Grundsätze: Streng gläubigen Muslimen gilt es als ungeschriebenes Gesetz, dass Männer und Frauen, die nicht miteinander verheiratet oder verwandt sind, sich nicht berühren dürfen. Bei uns gilt die freie Arztwahl, und das Patientengeheimnis schützt das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, welches Verfassungsrang hat. In der freien Medizin kann ein Arzt aber auch entscheiden, wer bei der Untersuchung/dem Gespräch anwesend ist und im Sinne der freien Patientenwahl die Behandlung im Zweifel verweigern – ausgenommen im Notfall. Es gibt also Verpflichtungen und Rechte des Patienten, aber auch Verpflichtungen und Rechte der Ärzte, die man kennen muss.

In der Praxis: In Krankenhäusern und Arztpraxen kommt es durchaus zu Situationen, wo Patienten nicht von einer Ärztin oder einem Arzt behandelt werden wollen, der Partner verlangt, dass nicht ein männlicher (weiblicher), sondern eine weibliche Person behandelt oder pflegt, der Partner beim Arztgespräch anwesend sein will, die Krankenhauskost nicht religiösen Grundsätzen entspricht, etc. Krankenhäuser kommen im Rahmen der Möglichkeiten den Wünschen der Patienten entgegen, ziehen beispielsweise einen Arzt des gefragten Geschlechts hinzu. Wenn dies nicht möglich ist, obliegt es der/dem Patienten/in zu entscheiden, ob sie/er der Behandlung zustimmt oder sie ablehnt.

Ergebnis: Diese pragmatische Herangehensweise wird begrüßt. Es kann aber grundsätzlich von Patienten erwartet werden, dass sie sich an die Gepflogenheiten des Landes anpassen und die Gleichstellung von Ärzten und Ärztinnen respektieren. Es bleibt eine grundsätzliche Frage der Integration: Neuankömmlingen die Regeln eines Landes zu erklären und sie auf der anderen Seite auch zu akzeptieren. Ein muslimischer Teilnehmer weist darauf hin, dass der Koran Gläubigen gebietet, ihren Körper gesund zu halten und sie somit die gebotene Hilfe auch annehmen müssen. Beim Essen in den Krankenhäusern könne man als Muslim auf vegetarische Gerichte ausweichen.

3. Synthese:

In der westlichen Gesellschaft des 21. Jahrhunderts ist die individuelle Freiheit ein hohes Gut: Männer und Frauen verfügen grundsätzlich über die gleichen Rechte. Auch die Religionsfreiheit ist ein hohes Gut, das es zu schützen gilt. Im Umgang mit potenziellen Konflikten, die mit Religionen entstehen können, ist es wichtig, unsere Werte und Normen deutlich zu machen. Dazu zählen Diskriminierungsverbote, Menschenrechte und Grundfreiheiten.

Um ein gutes Zusammenleben zu ermöglichen, müssen beide Seite sich aufeinander zu bewegen: Die Aufnahmegesellschaft muss ihre Regeln erklären, die Hinzukommenden sollten diese kennenlernen. Monotheistische Religionen basieren auf patriarchalischen Zuschreibungen und sichern das Herrschaftsverhältnis des Mannes über die Frau ab. Deswegen sind verschiedene religiöse Praktiken aus dem Blickwinkel der Geschlechtergleichheit kritisch zu hinterfragen. Verbote ändern kulturelle Praktiken schwerlich, auch in der westlichen Kultur gibt es weiter Stereotypen, die nicht überwunden sind. Die Burka trifft einen sensiblen Punkt, weil sie die Frauen rein äußerlich ihrer Identität beraubt. Mehrheitlich können sich die Teilnehmer_innen ein Verbot vorstellen.

4. Es wurde jeweils vor und nach dem Atelier eine **Stimmungsabfrage** durchgeführt zur Frage: Gesetzliches Burkaverbot ja oder nein? Die Mehrzahl der Teilnehmer drückte sich beides Mal unverändert klar für ein Verbot aus.

II. Geschlechtergleichheit und Religionsfreiheit im öffentlichen Dienst und der Arbeitswelt

In den vergangenen Jahren kam es zum Thema Religionsfreiheit am Arbeitsplatz zu verschiedenen und auch teils sehr unterschiedlichen Urteilen an höchsten Gerichten, wie dem Europäischen Menschenegerichtshof, dem Europäischen Gerichtshof oder nationalen Verfassungsgerichten. Im Atelier wurde eine Auswahl relevanter Urteile getroffen, die auch die Frage der Geschlechtergleichstellung betrafen. Die jeweilige Argumentation und Werteabwägung der Gerichte wurde in Arbeitsgruppen diskutiert, bevor ein Überblick über die Situation in Luxemburg gegeben sowie das Beispiel eines Leitfadens aus der Schweiz vorgestellt wurde. Die anschließenden Stellungnahmen gaben Anlass zu einer grundsätzlichen Debatte, die kontrovers geführt wurde.

Es bleibt anzumerken, dass je nach Fall der Kontext der Werte, die es abzuwägen galt, sehr unterschiedlich ist. So ist in der französischen Verfassung beispielsweise die Laizität des Staates fest verankert, in Deutschland dagegen nicht.

1. Diskussion der Gerichtsurteile in Arbeitsgruppen

A) *Achbita vs G4S/Kaufhaus, EuGH, Kopftuch auf der Arbeit 3/2017*

Hier geht es um eine Abwägung der Religionsfreiheit gegen die unternehmerische Freiheit

a) Ein in einer internen Verordnung des Unternehmens festgelegtes Kopftuchverbot ist rechters: Uniforme Kleidung für alle vorzuschreiben, stellt keine direkte Diskriminierung dar.

b) Die Kündigung aufgrund einer Kundenbeschwerde ist nicht zulässig, es müssen für ein Kopftuchverbot am Arbeitsplatz essenzielle Gründe vorliegen.

Position der AG:

Zu a) "Die interne Verordnung ist gerechtfertigt, wir haben Verständnis für den Arbeitgeberwillen. Es darf aber keine direkte Diskriminierung daraus resultieren - die Verordnung muss für alle Religionsbezeugungen gelten."

Zu b) "Der Arbeitgeber sollte erst andere Posten (etwa außerhalb des Sichtfelds der Kundschaft) anbieten müssen, bevor er entlässt. Wir verstehen, dass Unternehmer auf ihre Freiheit pochen, verstehen aber auch das Gericht und seine strikte Auslegung."

Kommentare aus dem Plenum: Zu a): "Das Urteil wird stark diskutiert: Aus Gleichheitssicht wird es für Musliminnen, die Kopftuch tragen, schwierig, am Arbeitsmarkt gleichberechtigt und voll partizipieren zu können. Es ist aber auch gut, dass Betriebe jetzt für eine gewisse religiöse Neutralität sorgen können." Zu b): "Ist es nicht doch eine indirekte Diskriminierung, weil es nur Musliminnen mit Kopftuch betrifft?"

B) *Eveida/United Kingdom, EGMR 2013:*

Eine Mitarbeiterin der British Airways hatte ein christliches Kreuz sichtbar über der Stewardess-Uniform getragen, obwohl eine interne Anordnung das Tragen von Schmuck verbietet: Klage gegen den britischen Staat wegen Diskriminierung - ob die Religionsfreiheit genug geschützt ist. Das Gericht kippt das Verbot: Das Recht auf Religionsfreiheit der Frau wurde verletzt, denn das Tragen von religiösen Zeichen war nicht per se verboten, in dieser Situation ist eine Diskriminierung gegeben.

Position der AG:

“Einerseits ja: Es ist unverhältnismäßig, die Religionsausübung in diesem Fall einzuschränken. Andererseits begibt man sich auf einen gefährlichen Weg, wenn das Gericht abschätzt, was verhältnismäßig ist und was nicht. Frauen, die sich dann nicht mehr versuchen zu arrangieren, werden vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Warum wird es nicht kollektiv geregelt, anstatt im Einzelfall entscheiden zu müssen?”

C) *Chaplin vs Großbritannien, EGMR:*

In einem staatlichen Krankenhaus wurde die Kleidung geändert und Blusen eingeführt. Das Tragen von Kreuzen, die bis dato unter der hochgeschlossenen Berufskleidung verdeckt werden konnten, war daraufhin aus hygienischen und Sicherheitsgründen nicht mehr zulässig. Das Urteil bestätigte das Verbot. (6)

Position der AG: “Das Urteil ist legitim. Da das Verbot für alle gilt und auch andere Religionen sich daran halten müssen, kann das Krankenhaus es verbieten.”

D) *“Handshake” am Arbeitsplatz, fiktiver Fall:*

Ist der den Frauen verweigerte Handschlag von männlichen Arbeitskollegen muslimischen Glaubens diskriminierend, oder muss dies aus Gründen der Religionsfreiheit hingenommen werden?

Position der AG: “Was gilt im Privatsektor, was sagt das Anti-Diskriminierungsgesetz? Wenn ein Mann den Handschlag aus religiösen Gründen ablehnt, ist es vom Gesetz gedeckt, allerdings nicht in jeder Situation: Wenn es für den Betrieb wichtig und wesentlich ist, muss er auf einen anderen Posten umgesetzt werden und kann entlassen werden, wenn es nicht anders geht – im Zweifelsfall bei Zahlung einer Entschädigung. Für die Arbeitgeber und den Betriebsfrieden gibt es keine Rechtssicherheit. Wenn Frauen in einem Betrieb den verweigerten Handschlag als Diskriminierung betrachten, muss der Betrieb den Handschlag vorschreiben.

Fühlt sich jedoch niemand diskriminiert, ist es akzeptabel. Es kann Kontroversen geben, da es zu einer antizipierten Diskriminierung kommen könnte: Damit kein Konflikt aufkommt, könnten verschiedene Personen aus religiösen Gründen gar nicht erst eingestellt werden. Es sollte besser in einer internen Verordnung/Hausordnung geregelt werden.”

E) *Ebrahimian c France, CEDH, 11/2015*

Einer Assistante sociale und Mitarbeiterin des öffentlichen Dienstes muslimischen Glaubens, die in einem Etablissement sanitaire et social ihr Kopftuch aus religiösen Gründen tragen wollte, wurde gekündigt, weil sie gegen den Verhaltenskodex verstoße und trotz Bitten das Kopftuch während der Arbeitszeit nicht ablegen wollte. Das Gericht sah zwar einen Eingriff in die Religionsfreiheit, gab aber dennoch dem französischen Staat Recht, der sich auf die Laizität des Staates und das staatliche Neutralitätsgebot berief. Die Patienten müssten vor religiöser Einflussnahme geschützt werden (Schutz der Rechte und Freiheiten anderer).

Position der AG: Gespalten: Zwei Personen sagen ja – das Arbeitsrecht überwiegt über die Religionsfreiheit, denn man hat sich für den Grundsatz der Laizität “geschlagen”, die ein fundamentals Prinzip des französischen Staates sei. Zwei Personen sagen, dass es vielleicht für die Schule gelten soll, aber in einem Krankenhaus nicht gerechtfertigt sei. Es sei aber ein nuanciertes Verbot und deswegen akzeptabel.

F) *BVerfG 1/2015 (BvR 471/10 und BvR1181710):*

Zwei in Deutschland geborenen Lehrerinnen an einer öffentlichen Schule in Nordrhein-Westfalen wurde gekündigt, da sich das Bundesland mit den Argumenten des Schulfriedens und der Gleichstellung ein Neutralitätsgebot und pauschales Kopftuchverbot für die öffentliche Schule gegeben hat: Die eine trug Baskenmütze und Rollkragenpullover, die andere weigerte sich, das Kopftuch abzulegen. Das Gericht sah die Entlassungen als unzulässig und Verstoß gegen die Religionsfreiheit an, da keine hinreichend konkrete Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität feststellbar sei. Die Frauen leisteten “einem nachvollziehbar als verpflichtend empfundenen Glaubensgebot” Folge. Die Religionsfreiheit sei so elementar, dass das Neutralitätsgebot nicht überwiegt. Schüler müssten mit der Pluralität der Gesellschaft aufwachsen. “Die dem Staat gebotene weltanschaulich religiöse Neutralität ist nicht als eine distanzierende, im Sinne einer strikten Trennung von Staat und Kirche zu verstehen.”

Position der AG: Es wurde kontrovers diskutiert. “Das Gericht führt gute Argumente an und balancierte die Grundrechte aus. Es führte auch an, dass es die Integration fördere. Auf der anderen Seite besteht eine gewisse Melancholie, weil der Grundsatz der Neutralität der Schule und somit des Lehrpersonals nicht pauschal anerkannt wurde – es wäre zu bevorzugen, wenn die Religion/sichtbare religiöse Zeichen aus der Schule herausgehalten würde. Zudem ist die Baskenmütze ein guter Kompromiss gewesen.”

2. Erfahrungen in der Praxis in Luxemburg

Wir wollten schauen, ob es bereits Fälle vor Gericht gab und haben uns umgehört bei der **Justiz** (kein Fall bekannt), bei den **Gewerkschaften** (kein Fall bekannt), beim **Ombudsman** (kein Fall bekannt).

CGFP: Sie wurde als Gewerkschaft noch nicht mit einem Fall befasst, bei dem die Kleidung als Grund für eine Diskriminierung angeführt wurde.

MFP: Der Öffentliche Dienst ist über den **Treueschwur** gebunden und dem Versprechen integer, exakt und unparteiisch zu sein. Die **Beamtenstatuten** sehen im Art 1 zudem strikte und allgemeine Diskriminierungsverbote vor, inklusive das aufgrund der Religion. Kleider sind dort nicht geregelt, aber über eine **Circulaire**: Personen mit Kontakt mit der Öffentlichkeit müssen sich repräsentativ kleiden (Anzug, Kostüm, etc) und bekommen eine Prämie dafür zugestanden. Im juristischen Dienst des Ministeriums hat sich die Frage konkret noch nicht gestellt – es ist kein Fall bekannt.

Police G.D.: Es herrscht Uniformzwang: Es dürfen ausschließlich die Kleider und Kopfbedeckungen getragen werden, die offiziell zur Uniform gehören und nichts anderes oder zusätzliches. Hosen und Röcke – alles ist genauestens definiert. Es ist kein Fall bekannt, dass davon abgewichen werden wollte.

CET: Die angezeigten Fälle der Diskriminierung aufgrund der Religion haben sich verdoppelt: Zwischen 2010 und 2013 im Schnitt vier Fälle pro Jahr, 2014 bis 2016 acht Fälle durchschnittlich. Es ist auch Arbeitsrecht betroffen: Beispiele sind die Frage bei einem Vorstellungsgespräch, ob der Kandidat Muslim ist, woraufhin sich das Gespräch nur noch um religiöse Fragen und die Freizeit drehte – der Kandidat bekam die Stelle nicht - und der zum Islam Konvertierte, der seit Jahren die Aufstockung von 50-prozentiger Teilzeit auf Vollzeit verweigert bekommt. In all den Jahren gab es drei bis vier Fälle, wo es um das Tragen von religiösen Accessoires wie Kopftuch/Kippa/Kreuz ging. Es waren hauptsächlich Informations-Anfragen nach dem Muster "Ich befürchte, dass..." oder "Was geschieht, wenn ...". Nur in einem Fall wurde das CET konkret aktiv – Details fallen unter die Schweigepflicht.

3. Diskussion im Plenum

Es wurden folgende Positionen dokumentiert:

A) Allgemein zur Situation in Luxemburg:

Es gab Einzelfälle (Handschlag, Kopftuch, etc) in Betrieben, die intern geregelt wurden, was als positiv zu bewerten ist.

Man sollte zusammen mit den Betriebe, die sich an die "Charte de Diversité" halten, schauen, ob ein auf Religionen basierendes Problem besteht.

Das islamische Kopftuch ist ein Problem auf dem Arbeitsmarkt insofern, als manche Unternehmen aus unterschiedlichen Gründen dem Tragen religiöser Zeichen am Arbeitsplatz zögerlich bis ablehnend gegenüber stehen.

B) Zur Frage, was man in Luxemburg tun sollte und ob es eine allgemeine "Charta"/Richtlinien zum Umgang mit Religionen geben sollte (Vorbild Schweiz???):

"Das Kopftuch ist ein Handicap für Muslime in der Arbeitswelt. Der Druck, keines zu tragen, besteht durchaus, wobei diplomierte Arbeitskräfte eher eine Arbeit finden als unqualifizierte. So gibt es eine Ärztin, die Kopftuch trägt, was gut funktioniert."

"Es hängt davon ab, ob familiär Kompromisse gefunden werden oder die Haltung, "ohne Kopftuch darfst Du nicht arbeiten gehen" strikt eingehalten wird. Arbeit ist aber ein wichtiger Integrationsfaktor. Ansonsten bleibt man isoliert unter sich und hat keine Chance auf Autonomie."

"Man muss zwischen privatem und öffentlichem Sektor differenzieren. Im öffentlichen Bereich, wie der Schule beispielsweise, ist es nicht akzeptabel, auch wenn die Schule die multi-religiöse Gesellschaft widerspiegeln soll. Die Neutralität der Schule ist wichtig, ein Neutralitätsgebot wäre aber auch im parastaatlichen Bereich wichtig. Der Privatsektor soll Freiheit behalten. "

"Im Privatsektor in Luxemburg gibt es so wenige Fälle, die zu Diskriminierungsklagen führen, weil der Sozialdialog funktioniert und Diversität in den Betrieben gefördert wird – "ça a l'air de fonctionner". Die Hautfarbe oder ein nicht luxemburgischer Name bieten dort mehr Anlass zur Diskriminierung als die Religion."

"Religion reproduziert dieselben Probleme wie die Gleichberechtigung/Geschlechtergleichstellung: Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist ein Problem. Aber für viele Frauen ist die Lohnungleichheit in den Betrieben und der Faktor "Alter" ein viel größeres Problem."

"Wir möchten eine Diskussion mit Musliminnen über diese Frage."

"Muslime haben mindestens so wichtige Werte wie andere (bezogen darauf, dass das Transportministerium Passfotos mit Kopftuch verbietet)."

"Ein Gesetz bringt nichts – unsere Gesetze sind gut. Die "Diversitätscharta" bringt mehr."

"Wenn ein Handlungsleitfaden erstellt werden sollte, dann aufgrund welcher Kriterien? Gerichtshöfe verhandeln nur Einzelfälle. Ein Leitfaden ist auch immer nur eine Absichtserklärung ohne Gewicht."

"Die Opfer von Diskriminierung sind unsichtbar – deswegen sind Regeln wichtig, aber auch Sensibilisierung. Klagen bringen nichts. Es heißt immer, das Problem kommt von den Musliminnen selber, sie sind "Opfer ihrer Männer". Aber was heißt Neutralität anderes, als gläubige Musliminnen unsichtbar zu machen? Alle Türen sind zu, wenn man "voile" trägt. Man sollte Frauen nicht discouragieren, ihnen die

Türen zur finanziellen Unabhängigkeit und zur Autonomie nicht verschließen. Diskriminierungen wegen Alter und Geschlecht bestehen gerade so.”

“Man sollte nicht generalisieren, denn Luxemburgs Arbeitswelt ist sehr divers. Ist die Frage der “femmes voilées” nicht eine Frage zwischen Männern und Frauen? Das kann die Gesellschaft nicht lösen.”

“Die Frustration der Musliminnen, die Kopftuch tragen, ist enorm. Wir sind hierher ausgewandert, weil es hieß, dass hier Toleranz und Grundrechte gelten.”

III. Geschlechtergleichheit und Religionsfreiheit im Erziehungswesen

Es gibt mit der “loi relative à l’obligation scolaire¹”, nämlich

Art. 3: égalité entre les filles et les garçons

Art. 4: ne privilégie aucune doctrine religieuse ou politique

Art. 5: l’enseignant ne peut pas manifester ostensiblement par sa tenue vestimentaire ou le port de signes son appartenance à une doctrine religieuse ou politique

sowie der “Circulaire Meisch” (Anhang) zwei gesetzte Rahmen.

In Arbeitsgruppen sollte zunächst die Frage geklärt werden, welche Problematiken die Circulaire nicht regelt und danach, welche Umgangsformen wie warum geregelt werden müssten und ob die Circulaire ein ausreichendes Instrument dafür darstellt.

Es wurde dann vorgestellt, wie die Schulen es derzeit regeln, welche konkreten Fälle sich dem CPAS und der FAPEL gestellt haben und wie sie dazu stehen.

1. AG 1: Mit der Circulaire wurde festgeschrieben:

- das Prinzip der “Co-Education”
- das Einhalten des “Plan d’étude”
- die Neutralität der Lehrer/innen
- die Kleiderfreiheit mit Ausnahme von Sicherheitsaspekten

Als nicht von der Circulaire geregelt wurde festgehalten:

- Umgangsformen, wie die Hand geben und Respekt
- Klassenfahrten
- Aufklärungsunterricht (Verhütung)
- Essen in den Kantinen
- Sanktionen

¹ <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2009/02/06/n2/jo>

Sie richtet sich auch nicht an die Grundschulen, die Kinderkrippen und die Maison relais – den ganzen Bereich der non-formalen Bildung. Was gilt zudem in privaten “Garderies” und Privatschulen?

Ganz allgemein wurde sie als “flou”, “vage” und “schwammig” bezeichnet.

2. AG 2: Zur Frage “Brauchen wir mehr Definitionen oder ist es nicht auch eine Chance, wenn Aspekte “flou” bleiben?” gab es folgende Stellungnahmen:

- Es besteht noch Spott nach oben, was die Regelungen anbelangt
- Die Circulaire ist schwammig und definiert nicht ausreichend präzise. Beispiel “fêtes religieuses” – Hausaufgaben müssen an nicht gesetzlichen Feiertagen, aber offiziellen religiösen Festen, für die die Schüler frei bekommen, dennoch gemacht werden, an Weihnachten nicht – oder die “dezenste” Kleidung. Wie sollen verschiedene **Begriffe**, wie “Fundamentalist”, interpretiert werden?
- Sie ist extreme vage und geht nicht weit genug für das Lehrpersonal, das allein auf weiter Flur steht. Beispiel: Die Lehrerin darf “kurz” antworten, wenn sie/er zu Anschauungen gefragt wird – was heißt das?
- Man erhält den Eindruck “Der Schüler darf alles”. Das Neutralitätsgebot müsste aber auch für die Schüler/innen gelten
- Wie verträgt sich die Circulaire mit dem Grundsatz der Autonomie der Schulen und der “Charta”, die sich die Schulen selber geben?
- Es gibt keine Handhabe/Sanktionen bei Verstößen und wenn die Mediation, die als Schlichtungsverfahren laut Circulaire vorgesehen ist, kein Resultat gebracht hat. Für eine/n Schüler/in, die/der von der Schule ausgeschlossen wird, muss eine neue Schule gesucht werden, aber wie geht es dort weiter?
- Zur Kleiderordnung: Wie sinnvoll sind Regeln in einer freien Gesellschaft? Wie sieht es mit Kappen aus? Sie wirft zudem Fragen der Sicherheit (mit Kopftuch im Chemieunterricht?), der Hygiene (Burkini in Schwimmbädern) und der Kontrolle (Geräte zum Betrug in Examen unter dem Kopftuch) auf.
- Zum “Flou”: Will und verlangt das Lehrpersonal Klärung? Es ist sehr persönlich, wie man verschiedene Situationen/Begriffe definiert. Was ist “Egalité femmes et hommes”? Nicht jede/r versteht darunter dasselbe. Wie sieht es mit Genderpolitik in den Schulen aus? In Frankreich ist sie kontestiert.
- Offene Punkte: Bereiche, wie Klassenfahrten, Aufklärungsunterricht (Verhütung), Essen in Kantinen, Kleiderordnung (Kappe im Unterricht tragen?) fehlen.

Fazit:

- Es bleibt noch viel Praktisches zu klären. Es sollte aber eine breite gesellschaftliche Debatte darüber geführt werden.
- Sanktionen müssten im Gesetz festgeschrieben werden.
- Jede Direktion setzt die Circulaire auf ihre Art um. Man sollte besser die Grundprinzipien der Circulaire in ein Rahmengesetz einschreiben und die Schulen die Details in ihren Charten klären lassen.
- Zu den Grundschulen und den "Crèches": Auch die non-formale Bildung braucht im Sinne der Gleichheit ein Rahmengesetz. Auch hier müsste das Personal an ideologische und religiöse Neutralität gebunden sein. Wie aber bei kleinen Kindern mit religiösen Essensvorschriften umgehen, das ist schwierig. Macht man dem Kind ein Angebot oder schreibt man ihm vor, was es essen darf und was nicht?
- Fragen, wie die, ob die "Co-Education" tatsächlich immer sinnvoll ist, müssten aufgeworfen werden.
- Es braucht einen Referenzrahmen für die Betreuungsstrukturen, der Werte vorgibt. Die konventionierten und privaten Strukturen, die im Chèques service-System sind, ergo vom Staat finanziell unterstützt werden, müssen ihn umsetzen.

4. Stimmen aus dem täglichen Leben

CPAS: Die psychologischen und beruflichen Orientierungsdienste in den Lyzeen wurden bislang mit Einzelfällen befasst, die meist äußerliche Kennzeichen wie Burkini, Kopftuch oder Gebetsteppich betrafen. In zwei Fällen kam es zu einer Mediation. Im LTPS für Gesundheitsberufe wollte eine Schülerin verschiedene Akte/Handlungen an einem männlichen Körper nicht vornehmen. Ihr wurde erklärt, dass es zur Berufsausbildung gehört. "Erklärt man die Gepflogenheiten, wird meist eingelenkt", hieß es von der CPAS-Direktion. Oft seien es Eltern, die "extrem" würden. Das Gespräch suchen, begründen und erklären funktioniere dann aber meist gut. "Auf einmal passen sie sich an."

Konfliktfälle würden nicht zunehmen. Allgemein sei man der Meinung: Je mehr und je strengere Regeln, umso mehr Opposition und Kontestation erntet man.

Bei einer Konferenz über Aufklärung in der Schule hat man die Erfahrung gemacht, dass der Aufklärungsunterricht von Eltern der extremen Rechten und von älteren Luxemburgern in Frage gestellt wurde. So wurde aus den Reihen der rechten Kreisen verlangt, dass das Planning familial sich aus der Schule herauszuhalten habe, während ältere Luxemburger meinten, dass Themen, wie beispielsweise die Verhütung, die Kinder auf falsche Gedanken bringe. Das Phänomen sei auch aus portugiesischen christlich orientierten Kreisen bekannt.

FAPEL: In den Reihen der Elternvertreter sind wenig konkrete Konfliktfälle um Religion und Geschlechtergleichheit bekannt. Zum Schwimmunterricht und zu Klassenfahrten/Ausflügen wurde bisher kein einziger gemeldet. Bei der sexuellen Aufklärung sei es wichtig, die Eltern mit einzubeziehen, denn sie seien in erster Linie verantwortlich dafür. Ihnen sei ein Fall bekannt, wo ein Vater nicht mit der Lehrerin, sondern nur mit einem Lehrer reden wollte. Hier habe die Lehrerin ihm

erklärt, dass es nur über sie gehe, wenn er Informationen über sein Kind wollte. Der Vater habe dann eingelenkt.

IV. Stellungnahme der Moderatorinnen

Wie lassen sich die Grundrechte Chancengleichheit und Religionsfreiheit vereinbaren? Was bedeutet Integration von religiösen Gruppen, ohne dabei die teils mühsam errungenen Rechte von Frauen sowie Fortschritte in der Gleichberechtigung in Frage zu stellen oder gar hinter Gewonnenes zurückzufallen?

Das waren die Ausgangsfragen, die der Frauenrat in den Mittelpunkt seiner Reihe „Egalité des sexes et liberté de religion“ gestellt hat und über drei Werkateliere mit interessierten Frauen und Männern kontrovers diskutierte.

Als Moderatorinnen hatten wir uns vorgenommen, den Blickwinkel auf alle Religionen zu legen, doch schnell wurde deutlich, dass es vor allem die Zuwanderung aus muslimischen Ländern ist, die zu Verunsicherung und Fragen bei den Teilnehmer/innen führt, die den vermeintlichen gesellschaftlichen Konsens in Luxemburg als etwas Brüchiges oder zumindest Widersprüchliches enttarnt, und zeigt, dass es ihn in der geschlossenen Form nicht gibt. Offenbar wurde zugleich, wie Vorurteile uns und unser Bild vom muslimischen Einwanderer, der Einwanderin prägen.

Zugespitzt hat sich dieser Konflikt, weil im Zuge der muslimischen Migration die diversen Strömungen und inhaltliche Kontroversen des Islams in Europa Einzug gehalten haben und mit dem islamistischen Terrorismus Europa und seine Werte von radikalen Fundamentalisten ins Visier genommen werden. Und weil zugleich rechte Populisten und rechtsextreme Gruppen mit eben diesen Ängsten Rassismus schüren, islamophobe Vorurteile verbreiten, um ein feindliches Klima gegen Zuwanderung und Flüchtlinge zu schaffen.

Zu den Seminaren hatten sich überwiegend Frauen angemeldet (mit drei Ausnahmen), die aus sehr unterschiedlichen Bereichen stammten, die aber überwiegend weiß, christlich sozialisiert und aus der Mittelschicht schienen. Erfreulich, bereichernd und erhellend war es, als ab dem zweiten Seminar muslimische Frauen zur Diskussion hinzustießen.

Als Moderatorinnen war unser Eindruck, dass sich generell aufrichtig bemüht wurde, einander zuzuhören. Allerdings gab es ein gewisses Ungleichgewicht, was die Positionen betrifft. Den Diskussionen, die im gegenseitigen Respekt verliefen, war gemein, dass alle versuchten, jeweilige Differenzen zu erklären und den eigenen Standpunkt zu hinterfragen. Gleichwohl gab es Trennungslinien und klare Meinungsdivergenzen, etwa bei der Frage, welche Werte der Staat fördern muss und darf, welche per Gesetz vorzuschreiben und welche eher informell, also über Bildung zu vermitteln sind.

Am klarsten erschien uns die Position der DiskutantInnen zur Vollverschleierung. Auch wenn die Teilnehmerinnen anerkannten, dass es Frauen gibt, die Burka und

Hijab für sich gewählt haben und als unabdingbar für ihre religiöse Praxis betrachten, so war die überwiegende Einschätzung der Teilnehmerinnen die, dass sich in dem Kleidungsstück und in der Tatsache, dass nur Frauen sie tragen, diskriminatorische und ausgrenzende Züge zeigen (der Frauen, die sich verschleiern müssen, aber auch der Frauen, die ihren Gesprächspartnerinnen nicht ins Gesicht sehen können). Die Mehrheit der TeilnehmerInnen sprach sich gegen die Vollverschleierung aus und konnte einem Verbot etwas abgewinnen. Allerdings nicht ohne dabei den politischen, politisierten Kontext zu berücksichtigen und kritisch zu analysieren. Die Verschleierungsproblematik, so die einhellige Meinung, werde missbraucht von rechtskonservativen, islamophoben und populistischen Kreisen, um einem neuen Kulturkampf das Wort zu reden. (Die DP-LSAP-Grüne-Regierung hat inzwischen einen Gesetzentwurf vorgelegt, der diese Frage regeln soll, dessen politische Genese aber aus unterschiedlichen Gründen kritisch zu betrachten ist.)

Auch nicht-muslimische Frauen haben negative Erfahrungen mit Kleiderverboten gemacht, sei es in der Vergangenheit in der christliche Religion, als diese entschied, welche Kleidung sich für eine Frau ziemt und welche nicht, sei es durch Verbote und Rollenklischees, die bis heute andauern: beispielsweise beim Beachvolleyball Bikinis als olympisches Trikot für Frauen und im Tennis die Rockpflicht. Oder in Großbritannien die Vorschrift, dass Frauen im Bankengewerbe in Stöckelschuhen zur Arbeit erscheinen müssen.

Ein Verbot zu erwägen, das eine bestimmte Gruppe von Frauen betrifft, die ohnehin oft Opfer von Ausgrenzung sind (durch Vorurteile und Rassismus) und womöglich weitere Ausgrenzung produziert oder vertieft, löste bei vielen Unbehagen aus, und sei nur dann zu legitimieren, so die überwiegende Meinung, wenn deutlich würde, warum dieses Mittel ergriffen würde. Wichtig sei, wurde betont, dies mit Informations- und anderen Partizipationsangeboten zu verknüpfen und im Gespräch zu bleiben.

Wie schwierig die Abwägung zwischen Freiheitsrechten wie der Religionsfreiheit, dem Recht und dem Wunsch von Muslimen auf politisch-zivilgesellschaftliche Teilhabe und bürgerliche Beteiligung (als Ausdruck des demokratischen Prinzips auf gesellschaftliche Teilhabe) und feministischer Solidarität mit muslimischen/religiös-orthodoxen Frauen unter gleichzeitiger Achtung der Werte wie Neutralität und Gleichberechtigung zeigte sich wiederholt: Wenn muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, an der Gesellschaft gleichberechtigt beteiligt sein sollen, geht dies nicht mit pauschalen Verboten. Teilnehmerinnen plädierten für Verständigung und möglichst inklusive Lösungen oder Regeln, die nicht eine religiöse oder weltanschauliche Gruppe herausheben, sondern gemäß dem Antidiskriminierungsgrundsatz alle Religionen und Weltanschauungen gleichermaßen betreffen.

Gleichwohl werden verschiedene Bereiche, wie die Justiz, die Schule, also Bildung, und andere hoheitliche öffentliche Aufgaben als religiös neutrale Bereiche betrachtet und wertgeschätzt, die geschützt gehören. Deswegen wurden religiöse Zeichen und Bekleidung dort von der Mehrheit der Kursteilnehmerinnen abgelehnt. Das sei wichtig, um Werte wie Neutralität und Unparteilichkeit

einzulösen. Das ist keine rein symbolische Angelegenheit: Religiöse Kleidung ist niemals neutral, sondern steht für bestimmte Wertvorstellungen.

Kritisch diskutiert wurde aber auch, inwiefern diese Sichtweise in Luxemburg juristisch Bestand haben kann: Anders als in Frankreich, das sich als laizistischer Staat versteht und deren Laizismus und Neutralität in der Verfassung eingeschrieben ist, ist dieses in Luxemburg nicht, beziehungsweise wohl nur bedingt der Fall. Das Neutralitätsgebot von Beamten etwa steht im Beamtengesetz. Auch die Luxemburger Justiz ist unabhängig, aber inwiefern sie deshalb auch neutral in ihrem Erscheinungsbild zu sein hat, ist nicht vollends geklärt (siehe die vom Barreau als nicht mit den Statuten vereinbar abgelehnte Vereidigung einer Kopftuch tragenden Anwältin, die jüngst für Diskussionen sorgte).

Überrascht hat das Feedback, das wir auf unsere Nachfragen nach Konflikten aus der Praxis hin von den Stellen erhielten, die als offizielle Kontakte darüber informiert sein müssten – ob für das zweite Atelier über die Arbeitswelt oder das dritte zum Erziehungswesen. Es drängt sich der erstaunliche Eindruck auf, dass in der Praxis sehr wenig Probleme in Luxemburg bestehen und die öffentliche Diskussion eher von den Fällen und Debatten in den Nachbarländern inspiriert scheint. So gesehen, war die Initiative des Frauenrats und die daraus resultierenden Diskussionen in den Arbeitsgruppen ihrer Zeit voraus. Es wäre unserer Meinung nach nicht nur wünschenswert, sondern angesichts der amhaltenden Zuwanderung wichtig und notwendig, diese Diskussionen zu vertiefen und mit Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu führen, in der Hoffnung, daraus konstruktive Impulse für das gesellschaftliche Miteinander zu gewinnen.

Alles in allem war es für uns eine spannende anregende Seminarreihe, die allenfalls den Auftakt von weiteren vertiefenden Diskussionen, möglichst mit Frauen aus ganz verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen, bilden kann. Es scheint uns aber auch wichtig, dass der Dialog mit muslimischen Frauen gezielt und verstärkt gesucht werden sollte, was bestenfalls in eine Austauschplattform münden könnte. Denn wir wissen sehr wenig über die Lebenswelten und Befindlichkeiten muslimischer Frauen in Luxemburg. Wir wissen auch generell wenig darüber, wie sich die Einstellung muslimischer Einwanderer zu Frauenrechten und Gleichstellung im Laufe der Zeit entwickelt, die sie in Luxemburg verbringen.

In eigener Sache:

Die Arbeit in den Ateliers war eine Freude und hat ob des interessanten Publikums großen Spaß gemacht. Eine Herausforderung für die Moderation war es, dass die Zahl der Anmeldungen und der schlussendlich erschienenen Teilnehmer/innen jeweils stark variierte. Wir lernten aus der Erfahrung des ersten Ateliers, dass wir den Zeitplan strikter einhalten mussten, flexibler reagieren mussten und von geplanten Abläufen abweichen mussten, wenn die Anzahl der Teilnehmenden eine bestimmte Moderationsform nicht hergab. Das beste Atelier aus Moderationssicht war das zweite, da die Teilnehmer/innen von der Anzahl und der Heterogenität her optimal war. Eine ähnlich hohe Teilnehmerzahl und Diversität hätten wir uns für alle Ateliers gewünscht.

Medienliste

<https://www.boell.de/de/internationalepolitik/internationale-politik-6875.html>

[On CEDAW and religious freedom](#)

http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Vortraege/culture_religion_and_cedaws_article_5_frances_raday.pdf

[Overview on ECHR case law religious freedom \(until 2013\)](#)

http://www.echr.coe.int/Documents/Research_report_religion_ENG.pdf

[Leitfaden Islam am Arbeitsplatz](#)

<https://www.humanrights.ch/de/menschenrechte-schweiz/inneres/gruppen/religioese/religion-arbeitswelt-islam>

[Leitfaden Schule und Religion Kanton Luzern](#)

<https://edudoc.ch/record/38695/files/LU.pdf>

[Leitfaden Umgang mit Religion in Kindergarten, Schule und Ausbildung, Bern](#)

https://www.erz.be.ch/erz/de/index/kindergarten_volksschule/kindergarten_volksschule/leitfaeden.assetref/dam/documents/ERZ/AKVB/de/04_Migration%20%26%20Integration/interkultur_hsk_Leitfaden_religioese_Symbole_Bildschirmversion.pdf

[Leitfaden Schule und Religion Stadt Basel](#)

http://www.entwicklung.bs.ch/dam/jcr:a1c5629d-1144-4465-adca-b3f3ef0a06f6/Umgang%20mit%20religi%C3%B6sen%20Fragen%20Schulen%20BS_Handreichung_September%202015.pdf

<http://blog.handelsblatt.com/rechtsboard/2016/05/09/verweigerter-handschlag-diskriminierung-nach-dem-agg/>