

Schweizerisches Zentrum für Islam und Gesellschaft

**Schweizerisches Zentrum
für Islam und Gesellschaft**

SZIG-Papers 9

Sichtbarer Islam am Arbeitsplatz?

Ein Thema für Arbeitnehmende und Abreitgebende

Inhalt

Sichtbarer Islam am Arbeitsplatz? Ein Thema für Arbeitnehmende und Abreitgebende

Der Kontext des Projekts «Muslimische Organisationen als gesellschaftliche Akteure»	4
Einleitung	6
Drei Workshops	6
Übergeordnete Ziele und Aufbau des SZIG-Papers	7
1. Vokabular der Diskriminierung	10
Theoretische Aspekte	10
Empirische Aspekte	11
Mehrfache Diskriminierung	13
Rassistische Diskriminierung	14
2. Einen Fall von Diskriminierung melden	16
Das Netzwerk der Beratungsstellen	16
«Wir wollen bestehende Strukturen stärken und etwas Ergänzendes anbieten» – Interview mit Nermina Ademović (FIDS)	18
«Nicht selten kann eine einvernehmliche Lösung gefunden werden» – Interview mit Alma Wiecken (EKR)	21
3. Religiöse Praxis am Arbeitsplatz	25
Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Realität?	26
Ist der Islam ein Hindernis für die Erwerbstätigkeit?	27
«Ich würde sagen, dass es letztendlich am wichtigsten ist, offen darüber zu sprechen» – Interview mit Sabrina Ben Amara	30
Meine religiöse Praxis am Arbeitsplatz – Theologische Fragen, Themen und Antworten	34
Die individuelle Verantwortung	36
Zwischen Ethik und Jurisprudenz	36
Eine Ansprechperson finden	37
Anregungen von Workshops	37
Abschliessende Überlegungen	40
Literaturverzeichnis	44

Die SZIG-Papers und die weiteren Publikationen des Schweizerischen Zentrums für Islam und Gesellschaft (SZIG) sind auf der Webseite des SZIG verfügbar www.unifr.ch/szig

© 2020, SZIG
Universität Freiburg
Rue du Criblet 13
1700 Fribourg
szig@unifr.ch

Autoren: Mallory Schneuwly Purdie, Federico Biasca, Hansjörg Schmid, Andrea Lang, SZIG, Universität Freiburg
Graphisches Konzept: Stephanie Brügger, Unicom, Universität Freiburg
Übersetzung: D/F Sandrine Mehr, F/D: Sylvia Hobbs
Lektorat: A. Lang
ISSN 2624-7321 (Print)
ISSN 2624-7348 (Online)
Unterstützt durch:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Staatssekretariat für Migration SEM

Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB

Der Kontext des Projekts «Muslimische Organisationen als gesellschaftliche Akteure»

Seit 2016 führt das Schweizerische Zentrum für Islam und Gesellschaft (SZIG) im Rahmen des Projekts „Muslimische Organisationen als gesellschaftliche Akteure“ (MOGA) schweizweit Workshops besonders für muslimische Zielgruppen durch, die Raum für eine kritische Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Themen an der Schnittstelle von Islam und Gesellschaft bieten. Aufgrund der positiven Resonanz auf Seiten der Teilnehmenden wie der beteiligten Fachpersonen und Institutionen lag es nach der ersten Serie von 26 Workshops auf der Hand, das Projekt in veränderter Form fortzusetzen. Dabei ging es besonders um zwei Modifikationen: zum einen sollten längere Workshops über drei Tage angeboten werden; zum anderen sollten verstärkt auch Teilnehmende von ausserhalb der muslimischen Organisationen gewonnen werden, um einen intensiveren Dialog zu ermöglichen.

Eines der beiden Themen, welches für dieses neue Format aufgrund eines von unterschiedlichen Seiten artikulierten Bedarfs ausgewählt wurde, ist das Feld von Religion und Arbeitswelt. Die Erwerbstätigkeit gilt als zentraler Ort gesellschaftlicher Integration. Zahlreiche Studien und Forschungsarbeiten belegen die Tragweite ethnisch bzw. religiös bedingter Diskriminierung in der Arbeitswelt (vgl. EKR 2012; Gianni/Giugni/Michel 2015; 41–46; Tangram 2012). Oft geht es hier um die derzeit viel diskutierte Sichtbarkeit religiöser Praxis (vgl. Salzbrunn 2019), die wiederum auf sehr unterschiedliche Weise ausgelegt und wahrgenommen werden kann. Gerade für muslimische Frauen, die zudem teilweise auch eine ausländische Nationalität besitzen, erweist sich die Suche nach einer dauerhaften Arbeit als Herausforderung, besonders wenn sie ein Kopftuch tragen. Gleichwohl erwies es sich für diese Workshops als zentral, nicht ein klischeehaftes Verständnis der Praxis des Islams und ein eindimensionales Bild von muslimischen Frauen zu verstärken, sondern der Vielfalt an Identitäten, Überzeugungen und Praktiken Rechnung zu tragen. Kopftuch tragende Frauen waren unter den Teilnehmenden der Workshops breit vertreten, was sich auch auf die dort geführten Diskussionen auswirkte – selbstverständlich ohne dass diese Stimmen den Anspruch erhoben hätten, alle Musliminnen zu repräsentieren. Immer wieder wurde in den Workshops deutlich, dass hierzu

innerislamisch kontroverse Diskussionen stattfinden, welche im Projekt MOGA einen Reflexionsraum gefunden haben.

Themen, die mit Diskriminierung und Muslimfeindlichkeit zusammenhängen, sind oft im besonderen Masse umstritten. Aus der Sicht des SZIG erweist es sich als wichtig, Erfahrungen und Wahrnehmungen von Betroffenen ernst zu nehmen, ohne diese in eine lähmende Opferrolle verfallen zu lassen. So dient das Projekt MOGA gerade dazu, dass muslimische Akteure ihre Handlungsfähigkeit stärken können und eine kritische Selbstreflexion aller Beteiligten stattfindet. In diesem Sinn vereint das vorliegende Heft der SZIG-Papers-Reihe Grundinformationen, Erkenntnisse aus den Workshops sowie Möglichkeiten zur vertieften Auseinandersetzung. Auf diese Weise soll etwas von der Atmosphäre des gegenseitigen Lernens in den Workshops an eine breite Leserschaft vermittelt werden – verbunden mit dem Ziel, damit Orientierung und Anregungen für ein vertieftes Nachdenken und Perspektiven für neue gesellschaftliche Handlungsoptionen in einem kontroversen Themenfeld zu vermitteln.

An dieser Stelle sei dem Staatssekretariat für Migration (SEM) und der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) für die Förderung des Projekts gedankt. Ein besonderer Dank gilt zudem den muslimischen Partnern sowie den Fachpersonen aus unterschiedlichen Bereichen, die die Workshops mitgestaltet haben.

Einleitung

«Wenn mir der Arbeitgeber während eines Vorstellungsgesprächs mitteilt, dass ich die Kunden mit meinem Kopftuch erschrecken würde, entschuldige ich mich und sage mir, ich hätte nicht das Recht dazu, das Unternehmen dieses Risiko eingehen zu lassen.» Diese bedeutungsschweren Worte wurden während einer Pause in einem Workshop über Religion am Arbeitsplatz geäußert. Tatsächlich scheinen die Arbeitswelt und die sichtbare religiöse Praxis, in diesem Fall aus muslimisch-theologischer Sicht, oft Konfliktpotential zu bergen. Dem zugrunde liegt die Idee einer Dichotomie zwischen öffentlicher und privater Sphäre, wobei die Arbeitswelt der ersteren, und die Religionsausübung der letzteren zugeordnet wird. Die Erfahrung dieser jungen Frau ist nicht einfach eine seltene Ausnahme, sondern spiegelt ein zweifaches Unbehagen wider: Zum einen auf Seiten der Arbeitgebenden, die oft nicht wissen, wie sie die religiösen Zugehörigkeiten ihrer Mitarbeitenden ansprechen oder mit ihnen umgehen sollen. Zum anderen seitens der Kopftuch tragenden muslimischen Frauen, die oft verinnerlicht haben, dass ihr Kopftuch für Arbeitgebende eine Quelle von Störungen oder sogar Konflikten sein kann und die selber in ihrem eigenen Diskurs über das Kopftuch keine neutrale Haltung einnehmen. Unbehagen und Spannungen im Zusammenhang mit der Religion am Arbeitsplatz kristallisiert sich nicht nur rund um das islamische Kopftuch. Auch Urlaubsanträge anlässlich von Feiertagen, Anpassungen der Zeitpläne und die Schaffung von Räumen für die Ausübung von Gebeten, Ernährungsvorschriften, oder die Weigerung, mit bestimmten Produkten oder Waren (Fleisch oder Alkohol) in Kontakt zu kommen, sind weitere Beispiele. Es ist daher nicht ungewöhnlich, dass die Frage des Umgangs mit sichtbarer Religionszugehörigkeit, in diesem Fall der Ausübung des Islam, im beruflichen Bereich sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgebende zu einem Thema wird.

Drei Workshops

Diese Feststellung, verbunden mit einer Bedarfsanalyse unter Fachpersonen aus den Bereichen Personal, Unternehmensberatung und Migration sowie Personen, die sich in muslimischen Verbänden engagieren, bildeten den Anlass, um eine Reihe von Workshops zum Thema Religion am Arbeitsplatz zu entwickeln und durchzuführen. Diese richteten sich an junge muslimische Frauen und Männer, die am Beginn einer beruflichen Laufbahn

stehen, sowie an Personen aus muslimischen Organisationen, die sich für die Förderung der Vermittelbarkeit von Arbeitsuchenden einsetzen, aber auch an Fachpersonen aus den Bereichen Diskriminierung, Unternehmen und Verwaltung. Zwischen April 2019 und März 2020 ermöglichten drei Workshops von insgesamt neun Kurstagen einen Raum für Diskussionen und Überlegungen zu diesen Themen. Die Mehrheit der Teilnehmenden waren Verantwortliche aus muslimischen Organisationen. Die Mehrzahl der Personen, die unserer Einladung gefolgt sind, waren Frauen, von denen die meisten das Kopftuch trugen. Dies führte dazu, dass ein grosser Teil der Diskussionen, die auf den subjektiven Erfahrungen der Teilnehmerinnen basierten, sich auf den Stellenwert des Kopftuches am Arbeitsplatz konzentrierte. Fakt ist – wie oben bereits betont –, dass dies nur einen Bruchteil der Praktiken und Fragen von Musliminnen und Muslime in der Schweiz abbildet.

Die Vermittlung von Wissen und Werkzeugen im Hinblick auf den Umgang mit religiösen Zugehörigkeiten während einer beruflichen Laufbahn sowie die Anregung zur Reflexion über diese Fragen unter Arbeitnehmenden und Fachleuten bildeten den roten Faden dieser Weiterbildung. Fachpersonen aus Unternehmen sowie aus den Bereichen Diskriminierung und Forschung, aber auch aus muslimischen Vereinen bringen in diesem SZIG-Paper ihre Perspektiven ein.

Übergeordnete Ziele und Aufbau des SZIG-Papers

Die Workshops verfolgten drei übergeordnete Ziele:

1. Mechanismen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt besser zu verstehen
2. Herausforderungen für Arbeitgebende wie Arbeitnehmende in Bezug auf Religion am Arbeitsplatz zu betrachten
3. Reibungspunkte zwischen Arbeitsalltag und religiöser Praxis zu reflektieren

Das vorliegende, in vier Teile gegliederte SZIG-Paper hat zum Ziel, die in den Workshops behandelten Themen zu vertiefen und einem breiteren Publikum zugänglich zu machen. Das erste Kapitel führt die Leserinnen und Leser in das

Vokabular der Diskriminierung, einschliesslich der Begriffe «Stereotypen» und «Vorurteile», ein. Dabei wird eine Definition dieser Begriffe vorgeschlagen, welche das Bewusstsein für die Mechanismen der Mehrfachdiskriminierung schärft und die Existenz von struktureller oder institutioneller Diskriminierung zur Diskussion stellt. Das zweite Kapitel befasst sich mit praktischen Erfahrungen im Bereich der Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung. In zwei Interviews stellen Alma Wiecken, Leiterin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) und juristische Fachperson und Nermina Ademović, Rechtsberaterin bei der Föderation Islamischer Dachorganisationen Schweiz (FIDS) zwei Facetten der Herausforderungen und Hindernisse für Religion am Arbeitsplatz vor. Im dritten Kapitel werden einige Fragen zum Umgang von Arbeitnehmenden, die religiöse Praktiken ausüben oder Zeichen von Religionszugehörigkeit am Arbeitsplatz tragen, erörtert. Insbesondere geht es um die Dekonstruktion eines homogenen Verständnisses der Arbeitswelt als diskriminierenden Raum und um die Differenzierung von Erfahrungen anhand von Beispielen aus dem öffentlichen Sektor, den KMU und multinationalen Unternehmen. Sabrina Ben Amara, eine junge Frau, die Kopftuch trägt und als Apothekerin arbeitet, berichtet darüber hinaus in einem Interview über ihre Erfahrungen. Dieses Kapitel bietet auch Gelegenheit, unterschiedliche Fragen vorzustellen, die sich praktizierende Musliminnen und Muslime im Zusammenhang mit ihrem täglichen Berufsleben stellen, sowie die Argumentationen darzulegen, auf die sie zur Beantwortung bestimmter Fragen oder Widersprüche zurückgreifen. Einige Überlegungen zur Vereinbarkeit von Arbeit und religiöser Praxis runden dieses Themenheft ab.

1. Vokabular der Diskriminierung

Theoretische Aspekte

Da Diskriminierung Gegenstand verschiedener Disziplinen ist – wie etwa der Psychologie, der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften –, gibt es auch eine entsprechende Vielzahl von Definitionen und Perspektiven. Die Untersuchungsobjekte der Analysen sind bisweilen die Akteurinnen und Akteure sowie Opfer von Diskriminierung, aber auch die Mechanismen, Umstände und Auswirkungen der Benachteiligung. Im Rahmen dieser Publikation verwenden die Autorinnen und Autoren das Vokabular der Sozialwissenschaften. Aus theoretischer Sicht wird Diskriminierung als ein dreiseitiger Interaktionsprozess zwischen Individuen, Strukturen und Systemen betrachtet. «Diese systemische Perspektive lädt uns ein, in einem intersektionellen Ansatz zu überlegen, wie sich die verschiedenen Diskriminierungsursachen je nach den Umständen artikulieren, beeinflussen, verstärken oder abschwächen» (Chappe, Eberhard und Guillaume, S.9). Diese Autorinnen und Autoren betonen daher, dass sich Diskriminierung selten als ein statisches, monokausales Phänomen manifestiert, sondern dass sie sich oft an der Schnittstelle verschiedener Merkmale, wie Geschlecht, Alter, Lebensstil, Nationalität, ethnische Herkunft oder Religionszugehörigkeit, abspielt, die je nach Situation variieren können. Sie räumen auch den Individuen, Subjekten und Objekten diskriminierender Handlungen, eine wichtige Rolle ein und definieren somit Diskriminierung als «eine Tatsache, die eine Vielzahl von Akteurinnen und Akteuren in unterschiedlichen Rollen, Positionen und Ressourcen betrifft. In diesen Konstellationen, in denen es um Macht geht, sind die diskriminierten Personen oder Gruppen keine passiven Empfängerinnen oder Empfänger von Diskriminierung. Sie können sich in verschiedenen Praktiken der Vermeidung oder des Widerstands engagieren, die von einfacher ironischer Distanzierung bis hin zu juristischer Anfechtung reichen» (Chappe et al., S.9).

Was ist ein Stereotyp?

Ein Stereotyp ist eine vorgefasste Idee, eine vorgefertigte Meinung, ein essenzenialisierendes Etikett, das von einer bestimmten Gruppe mehr oder weniger geteilt wird und unterschiedslos auf die Mitglieder einer anderen Gruppe übertragen wird. Es entsteht durch eine soziale Konstruktion basierend auf Verallgemeinerungen, in der eine Person

oder Gruppe auf eine übertreibende Zuspitzung einiger ihrer physischen, kulturellen, sozioökonomischen Eigenschaften oder Merkmale reduziert wird. Die Stereotypisierung kann positiv, neutral oder negativ sein. Während die Stereotypisierung die Funktion hat, die Realität zu vereinfachen, damit sich das Individuum in ihr orientieren kann, begünstigt die Reduzierung der Komplexität der Gesellschaft auf kollektive Karikaturen die Entwicklung von Vorurteilen und die Hierarchisierung der Gruppen und Individuen, aus denen sich die Gesellschaft zusammensetzt. Es ist zu beachten, dass jede soziale Gruppe von anderen Gruppen stereotypisiert wird. Diese Stereotypen werden häufig durch das Elternhaus, die Medien, die Werbung oder auch über Witze und Scherze weitergereicht.

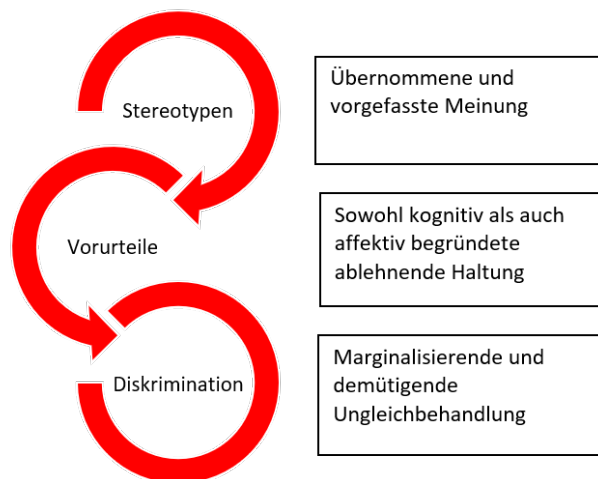
Empirische Aspekte

Aus einer praxisnahen Perspektive wird Diskriminierung als Ungleichbehandlung verstanden, von Personen mit sozial bedeutsamen, wesentlichen und unveränderlichen Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Lebensstil oder einer Beeinträchtigung (Schönenberger und Fibbi 2011). In ihrem Beitrag betont Rosita Fibbi, dass Diskriminierung einen Standard der Gleichheit voraussetzt. Ohne die implizite Annahme eines Gleichheitsbegriffs kann eine Handlung nicht als diskriminierend betrachtet werden. In der Schweiz kommt diese Norm unter anderem im Verfassungsartikel 8 zum Ausdruck, der die Gleichheit aller Personen vor dem Gesetz postuliert, unabhängig von ihrer Herkunft, Rasse, ihrem Geschlecht, Alter, ihrer Sprache, sozialen Position, Lebensweise, religiösen, philosophischen oder politischen Überzeugungen oder einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung (Absatz 2). Tarek Naguib definiert Diskriminierung als einen Prozess der Abwehr, der Ausgrenzung, der Vorverurteilung und der (kollektiven) Vormachtstellung auf der Grundlage von Vorurteilen und Stereotypen. Dieser wechselseitige Prozess – zwischen Individuen, der Gesellschaft und Gruppen innerhalb der Gesellschaft – wird von Individuen mit bestimmten Merkmalen vollzogen und betrifft andere Individuen mit anderen Merkmalen (Naguib 2014, S. 27-28). So werden durch die Diskriminierung nicht nur Mitglieder einiger Gruppen benachteiligt, sondern auch Mitglieder einer anderen Gruppe ungerechterweise bevorzugt (Brauer 2019).

Was ist ein Vorurteil?

Unter einem Vorurteil wird eine ablehnende Haltung gegenüber Personen verstanden, die einer anderen sozialen Gruppe angehören. Es handelt sich um eine negative Bewertung von Menschen, noch bevor man sie kennt. Diese basiert auf der Stereotypisierung der Gruppe aufgrund eines Merkmals ihrer Gruppenzugehörigkeit, ohne weitere Merkmale ihrer Identität zu berücksichtigen. Laut Fibbi sind Vorurteile die kognitive Dimension der Stereotypisierung. Diese besteht in der Ablehnung des anderen Menschen als Mitglied einer Gruppe, gegenüber der man negative Gefühle hegt (Fibbi 2019). Ein Vorurteil ist zugleich eine kognitive Beurteilung und eine affektive Reaktion. Wie Stereotypen reduzieren Vorurteile die soziale Komplexität und können dazu verwendet werden, Einzelpersonen und Gruppen einzubeziehen oder auszuschliessen. Sie führen zu Verallgemeinerungen, die nicht nur unzutreffend sein können, sondern auch zu einer Ungleichbehandlung führen oder diese sogar legitimieren können.

Oft wird von einer Spirale der Diskriminierung gesprochen, da sie auf Stereotypen gründet, die durch Vorurteile verstärkt werden. Diese führen zu Ungleichbehandlung und Ausgrenzung.



Die Spirale der Diskriminierung drückt den Übergang von einer vorgefassten Meinung über ein willkürliches Urteil bis hin zu einer Ungleichbehandlung aus, die wiederum zum Ausschluss führen kann. Sie repräsentiert im Wesentlichen eine direkte und zwischenmenschliche Diskriminierung, veranschaulicht jedoch nicht die Prozesse indirekter, institutioneller und struktureller Diskriminierung.

Und wie steht es mit dem Rassismus?

Im Gegensatz zu Diskriminierung, die in Handlungen umgesetzt wird, ist Rassismus die diskursive und ideologische Dimension der Diskrimination. Er ist ein Plädoyer, das den diskriminierenden Akt legitimiert. Rassismus wird definiert als eine Ideologie, die Menschen aufgrund ihrer ethnischen, nationalen oder religiösen Zugehörigkeit in angeblich naturgegebene Gruppen, (so genannte «Rassen») einteilt und diese hierarchisiert (siehe Bericht zur Rassendiskriminierung 2018, S. 20). In der Literatur werden drei Arten von Rassismus unterschieden (vgl. Nanguib 2014, S.13-15):

1. Der biologische Rassismus (basierend auf phänotypischen oder genotypischen Merkmalen) verbunden mit kulturellem Rassismus (basierend auf Glaubensüberzeugungen und Praktiken sowie soziokulturellen Merkmalen).
2. Der ideologische Rassismus (diskursiver Prozess der «Rassen»-Konstruktion und deren Hierarchisierung), der zum strukturellen Rassismus (Organisationsform, die die Mitglieder einer Gruppe in ihren Schriften privilegiert) führt.
3. Der interpersonale Rassismus (Vorurteile zwischen Individuen) verbunden mit interinstitutionellem Rassismus (Ausschlussmechanismus, der in den Regeln und Normen der institutionellen Autorität verankert ist).

Mehrfache Diskriminierung

Nicht selten summieren sich Diskriminierungsmotive. Dies wird als Mehrfachdiskriminierung bezeichnet. Laut Isabelle Daugareilh basiert

Mehrfachdiskriminierung auf jeglicher Kombination von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Glauben, Einschränkung, Alter oder sexueller Orientierung (S. 37). Mehrfachdiskriminierung beschreibt somit eine Situation der Diskriminierung, die durch einen oder mehrere zusätzliche Ursachen verschärft wird. Daugareilh zitiert das Internationale Arbeitsamt (ILO), das die Mehrfachdiskriminierung durch den Vergleich der Stundenlöhne von drei Personenkategorien veranschaulicht: weisse Frauen, farbige Männer und farbige Frauen. Das eindeutige Ergebnis zeigt, dass farbige Frauen geringere Löhne erhalten als ihre weissen Kolleginnen oder farbige Männer. Diese beiden Gruppen sind von einem einzigen Diskriminierungsgrund betroffen: Geschlecht für die ersteren, Hautfarbe für die letzteren (S. 35). Frigoli stellt auch fest, dass unter den Variablen, auf denen Mehrfachdiskriminierung beruht, die Überschneidung von Geschlecht und Herkunft am häufigsten vorkommt. In seiner Feldforschung zeigt er auf, dass die «soziale Figur der Migrantin» (S. 25) am häufigsten von auftretenden Mehrfachdiskriminierungen betroffen ist, und dass Migrantinnen auch die häufigsten Empfängerinnen von sozialen Angeboten zur Reduzierung von Diskrimination sind.

Rassistische Diskriminierung

Im Rahmen einer Reflexion über die Verbindungen zwischen Islam und Arbeitswelt wird im vorliegenden Text eine Definition der rassistischen Diskriminierung bevorzugt. Obwohl es aus unserer Sicht keine Rassen ausserhalb der ideologischen Prozesse gibt, die zur Legitimierung von Machtverhältnissen konstruiert werden, bleibt die Tatsache bestehen, dass im Falle des Islam und der Muslime ein Prozess der Etikettierung und Hierarchisierung von Werten und Lebensstilen stattfindet, dem eine Definition der religiösen Rassifizierung entspricht. Juliette Galonnier definiert religiöse Rassifizierung als Prozess der Rassenkategorisierung einer Gruppe oder einer Praxis, die bisher in religiösen Begriffen definiert wurde. Dies geschieht durch die Zuweisung moralischer, kultureller und/oder somatischer Merkmale, die als vererbt und unveränderlich angesehen werden (S. 30). Sie erklärt diesen Prozess der sozialen Disqualifizierung mit dem Zusammentreffen der internationalen Ereignisse seit September 2001, der Einwanderung und dem muslimischen Bevölkerungswachstum in Europa sowie der wachsenden

Wahrnehmung des Islam als eine Bedrohung für die Werte der westlichen Demokratien, insbesondere für den Säkularismus und die Emanzipation der Frau. Galonnier betont ausserdem die homogenisierende Konstruktion von Individualitäten zu einer Gruppe, wie z.B. der Maghrebiner in Frankreich oder der Indo-Pakistanis und Araber in den Vereinigten Staaten. Religiöse Rassifizierung bedeutet also, dass allen Personen, die als dieser a priori ethnisch-religiösen Gruppe zugehörig identifiziert werden, Merkmale, Praktiken, Überzeugungen und Werte unterschiedslos zugeschrieben werden.

Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) definiert in ihrer Dokumentation rassistische Diskriminierung rechtlich als jede Handlung oder Praxis, die Menschen aufgrund physiognomischer Merkmale, ethnischer Herkunft, kultureller Merkmale und/oder religiöser Zugehörigkeit ungerechtfertigt benachteiligt, gedemütigt, bedroht oder an Leib und Leben gefährdet. Im Unterschied zum Rassismus ist rassistische Diskriminierung nicht zwingend ideologisch begründet. Sie kann absichtlich, oft jedoch auch unabsichtlich erfolgen (z. B. indirekte oder strukturelle Diskriminierung) (Naguib 2009, S. 7-8). Rassendiskriminierung kann sowohl Einheimische als auch Einwanderer betreffen. Die Dokumentation der FRB besagt auch, dass Rassendiskriminierung im Gegensatz zum Rassismus nicht zwingend auf einer Ideologie beruht. Die Fachstelle betont, dass die rassistische Diskriminierung absichtlich erfolgen kann, aber oft auch nicht intentional ist, zum Beispiel wenn sie von einem System geerbt oder einer Institution inhärent ist.

In der schweizerischen Gesetzgebung gibt es mehrere Gesetze zur Bekämpfung der Rassendiskriminierung. Die Bundesverfassung (Art. 8) stellt klar, dass jede diskriminierende Handlung gegen geltendes Recht verstösst. Die Rassismus-Strafnorm Art. 261bis legt fest, dass Rassendiskriminierung eine Straftat ist, die strafrechtlich verfolgt werden kann. Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass das Gesetz Nr. 261bis Handlungen von einer bestimmten Gravität regelt, die in der Öffentlichkeit begangen werden. Für diskriminierende Handlungen, die im Rahmen der Arbeitswelt begangen werden, gilt im Allgemeinen das Obligationenrecht, insbesondere Artikel 328, obwohl sich dieser nicht direkt auf Rassismus bezieht. Wie die rechtliche Argumentation auf unterschiedliche Fälle angewandt wird, zeigt das Interview mit Alma Wiecken (EKR) später in dieser Publikation auf.

2. Einen Fall von Diskriminierung melden

Das Netzwerk der Beratungsstellen

Das von der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) und humanrights.ch gegründete Netzwerk von Beratungsstellen für Opfer von Rassismus setzt sich seit 2005 für die Beratung und Unterstützung von Personenein, die in der Schweiz unterschiedliche Formen von Rassendiskriminierung erfahren haben. Das derzeit aus 22 Stellen in verschiedenen Teilen des Landes bestehende Netzwerk erstellt einen Jahresbericht, in dem rassistische Vorfälle in der Schweiz erfasst werden. Dabei werden Einzelheiten über die Art der betreffenden Diskriminierung, das Umfeld, in dem der Vorfall stattfand, und die Formen der Diskriminierung angegeben. Im Jahr 2019 verzeichnete das Netzwerk insgesamt 352 Fälle, die als rassistisch eingestuft wurden und die zu einem Beratungsgespräch führten (EKR 2020, S. 7). An der Spitze der Liste stehen Fälle von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus gegenüber Schwarzen (154 bzw. 132 Fälle). An dritter Stelle mit insgesamt 55 Fällen listet der Bericht Formen der «Muslimfeindlichkeit» auf. Letztere Kategorie umfasst auch «...eine ablehnende Haltung und Einstellung wie auch Taten gegen Menschen, die Muslime sind oder von Dritten als solche wahrgenommen werden» (ebd., S. 23). Muslimfeindlichkeit wird unterschieden vom antiarabischen Rassismus, der in 28 Situationen auftrat. Es ist festzustellen, dass sich in den letzten Jahren trotz der kontinuierlichen Präsenz älterer und leider konsolidierter Formen des Rassismus, wie z.B. des Rassismus gegenüber Schwarzen, weitere kulturelle und religiöse Formen des Rassismus entwickelt haben.

Zwar hat sich die Arbeit dieser Stellen im Laufe der Jahre institutionalisiert, aber es scheint, dass die erfassten Fälle nur einen winzigen Bruchteil der täglich auftretenden realen Situationen dokumentieren. Wie das Netz der Beratungsstellen für Rassismusopfer in seinem Bericht 2018 feststellt, «gibt es zahlreiche Gründe, weshalb Betroffene vom Besuch einer Beratungsstelle absehen. Dazu gehört etwa die fehlende Kenntnis von Beratungsangeboten, fehlendes Vertrauen, Ängste oder eine Bagatellisierung bzw. Verdrängung bestimmter Vorfälle. Die Dunkelziffer ist hoch: Es ist davon auszugehen, dass die Mehrzahl der rassistischen Vorfälle in der Schweiz nirgends gemeldet wird» (ebd., S. 7).

Diese Feststellungen werden durch die Teilnehmenden unserer Workshops bestätigt. Während einige Personen noch nie vom Netzwerk der Beratungsstellen gehört haben, sind andere der Meinung, dass das soziokulturelle Milieu der am meisten betroffenen Menschen sie daran hindert, diese Art von Einrichtung in Anspruch zu nehmen. Deshalb sei es insbesondere innerhalb muslimischer Organisationen notwendig, über die Arbeit dieses Netzwerks zu informieren. Ein weiteres Element, das in den Aussagen einiger Teilnehmerinnen, insbesondere der Kopftuch tragenden Frauen, deutlich auftaucht, ist die Verinnerlichung eines Schuldgefühls für eine Wahl, die letztlich meist als rein subjektiv dargestellt wird. Das Argument lässt sich wie folgt zusammenfassen: «Da wir uns entschieden haben, das Kopftuch zu tragen, müssen wir die Konsequenzen dafür tragen und die damit einhergehende mögliche Diskriminierung in Kauf nehmen.» Diese Überlegung scheint die Verantwortung für die diskriminierende Handlung auf die Person, die sie erlitten hat, zu übertragen. Dies hält die Betroffenen teilweise davon ab, sich an einen solchen Dienst zu wenden.

In jedem Fall ist es wichtig, zu betonen, dass der Dienst auch dazu dient, den Menschen zuzuhören und sie zu begleiten, auch wenn keine rechtlichen Schritte eingeleitet werden. Wie eine ehemalige Leiterin einer regionalen Zweigstelle dieses Dienstes während eines unserer Workshops erklärte, ist das Melden einer Ungerechtigkeit nicht illegitim, nur weil sie vom Gesetz als solche nicht anerkannt ist. Diese Überlegung wird auch von der Föderation Islamischer Dachorganisationen der Schweiz (FIDS) geteilt, welche 2017 die FIDS Report App lanciert hat. Diese dient der Meldung von Fällen von Feindseligkeit gegenüber Muslimen und bietet (zusätzlich zu den vom Staat in diesem Bereich angebotenen Dienstleistungen) Konsultationen für Menschen, die Formen von Islamophobie erlebt haben. Im nächsten Unterkapitel erläutert die Leiterin des Rechtsdienstes des FIDS, Nermina Ademović, in einem Interview die Entstehung und Etablierung dieses Instruments.

«Wir wollen bestehende Strukturen stärken und etwas Ergänzendes anbieten» – Interview mit Nermi-na Ademović (FIDS)

Frau Ademović, wieso hat die FIDS die Beratungsstelle gegründet, wenn es bereits staatliche Beratungsstellen gibt?

Erfahrungsgemäss wenden sich Muslime kaum an Beratungsstellen, wenn sie Hilfe benötigen. Sie kennen die Beratungsangebote und deren Strukturen zu wenig und haben oft auch wenig Vertrauen in diese. Gleichzeitig haben die staatlichen Einrichtungen und Beratungsstellen in vielen Fällen zu wenig Kenntnisse über die muslimischen Strukturen. Innerhalb der muslimischen Strukturen fehlte lange eine Stelle, die auf Diskriminierung spezialisiert ist. Oft kamen Anfragen an Verbände, die dafür keine Expertise haben oder denen eben die Ressourcen dafür fehlten. Die FIDS als nationaler Dachverband in der Schweiz, der über 200 Vereine in der Schweiz vertritt, befand es als wichtig, eine Anlaufstelle für Muslime, die Diskriminierung erlebt haben, zu schaffen. Somit ist diese Stelle eigentlich ein erstes Verbindungsglied zwischen den staatlichen Einrichtungen, den Beratungsstellen und den muslimischen Gemeinschaften. Wir wollen bestehende Strukturen stärken und etwas Ergänzendes anbieten.

Vor welchen Herausforderungen stehen Sie?

Die Stelle existiert erst seit September 2017 und wir befinden uns somit noch immer in der Aufbauphase. Die Bekanntmachung bei den Dachverbänden und deren Sensibilisierung braucht zudem viel Zeit. Es genügt nicht, mit den Vereinsvorständen zu sprechen, man muss mit den Menschen an der Basis sprechen. Das Beratungsangebot in der Schweiz ist sehr komplex, selbst für Experten. Da überrascht es nicht, wenn «Durchschnittsmuslime» nicht wissen, welche Stelle überhaupt zuständig ist. Man kann sich nicht einfach an irgendeine Stelle wenden, sondern muss beachten, wofür und in welchem Kanton eine Stelle zuständig ist. Nicht jede Stelle setzt sich gleichermassen mit islamfeindlicher Diskriminierung auseinander, einfach weil sie die Kompetenzen, die Kraft, die Zeit und das Geld dafür nicht hat. Auch die FIDS ist ständig mit dem Mangel an Finanzmitteln konfrontiert und bemüht sich sehr, die Stelle aufrechtzuerhalten.

Wer konsultiert Sie und wie kommen die Fälle zu Ihnen?

Im Allgemeinen wenden sie sich mit Fachfragen oder Fragen zur islamischen Praxis als Privatpersonen, an uns, an unsere Vereine, verschiedene Organisationen aber auch an staatliche Einrichtungen. Das gebräuchlichste Kommunikationsmittel ist die FIDS Report App, die wir speziell für die Meldung von muslimfeindlichen Vorfällen entwickelt haben. Sie kontaktieren uns jedoch auch über das Online-Formular auf der FIDS-Website sowie per Telefon oder E-Mail.

Mit welchen Anliegen kommen die Personen zu Ihnen?

Wir haben Fälle aus allen Lebensbereichen. Verbale Angriffe kommen zum Beispiel sehr häufig vor. Dann folgen Fälle von Diskriminierung bei der Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz, in der Schule und Ungleichbehandlung durch Behörden.

Wie begleiten Sie sie und mit welchem Ergebnis?

Bei der Fallmeldung prüfen wir zunächst, ob es sich wirklich um einen rassistischen Vorfall handelt oder nicht. Nach der Klärung können wir Beistand leisten und die Betroffene über Möglichkeiten des weiteren Vorgehens informieren. In den meisten Fällen bieten wir Unterstützung in der Sache selbst an und wenn notwendig, vermitteln wir sie an zuständige Stellen weiter. Wir konnten schon am Anfang eine gute Zusammenarbeit mit der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR), dem Beratungsnetz für Rassismuskritiker und dem Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte (Tikk), das leider nicht mehr in dieser Form existiert, aufbauen.

Es gibt leider Fälle, die ungelöst bleiben, meistens deshalb, weil die Betroffenen sich seltener für den rechtlichen Weg entschieden. Für alle ist aber sehr wichtig, dass sie in ihren Fällen gehört werden und dass diese dokumentiert bleiben. In sensibleren Bereichen wie Schulen empfehlen wir in der Regel Gespräche mit Zuständigen oder in schwierigen Fällen die Mediation. So haben wir beispielsweise eine Mutter muslimischen Glaubens auf ein Gespräch mit der Schulleiterin und der Lehrerin vorbereitet. Die Lehrerin hatte sich vor den Schülern abwegig gegenüber der Praxis des Fastens während des Ramadans geäussert. Das war für einige muslimische Kinder schwierig und eines hat es eben seiner Mutter erzählt. Die Lehrerin war sich nicht bewusst, was sie damit ausgelöst hat, und hat sich nach dem Gespräch entschuldigt. Es kam so zu einer konstruktiven Lösung.

Unser primäres Ziel ist es nicht, mit den Fällen mediale Aufmerksamkeit zu erlangen. Unsere Aufgabe sehen wir darin, die Betroffene effektiv und lösungsorientiert zu beraten. Wir wollen mit diesem Ansatz auch verhindern, dass sensible Fälle an die Öffentlichkeit kommen, weil das zusätzliche Probleme generieren kann. Auf allen Seiten braucht es sicher mehr Sensibilisierung und Wissen.

Wie sieht es im Bereich der Erwerbsarbeit aus?

Die Erfahrung hat gezeigt, dass die meisten Personen oft Angst haben, sich zu wehren. Am häufigsten sind Frauen mit Kopftuch betroffen. Für viele ist das Kopftuch ein Hindernis, um eine Anstellung zu finden. Wir hatten auch solche Fälle, wo das Kopftuch im ersten Jobinterview nicht hinterfragt wurde und alles gut ging und dann beim zweiten Gespräch mit einer anderen Person das Kopftuch zum Problem wurde und die Frau deshalb keine Anstellung bekam. Immer seltener finden Praktikantinnen, die ein Kopftuch tragen, eine Praktikumsstelle. In vielen Fällen ist das aber ein Muss, damit jemand eine Ausbildung abschliessen kann. Es klappt nicht, obwohl die Person hier geboren ist, obwohl die Noten super sind. Es gibt Bereiche, wo es überhaupt keinen Unterschied macht, ob jemand ein Kopftuch trägt oder nicht, meistens dort, wo die Personen beispielsweise keinen Kundenkontakt haben. Die meisten Frauen, insbesondere die hochqualifizierten, möchten sich jedoch nicht verstecken und stehen zum grössten Teil vor der Herausforderung, (nur) aufgrund ihres Kopftuchs nicht an einem bestimmten Ort arbeiten zu können.

Gibt es noch weitere Felder, in denen Sie Handlungsbedarf sehen?

Im Bereich der Bekämpfung von «hate speech» gibt es noch viel zu tun. Da stehen wir immer noch am Anfang. In der Schweiz gibt es bislang noch keine spezialisierte Beratungsstelle für «hate speech» und auch keine spezielle Ausbildung in diesem Bereich. Das ist ein grosses Problem. Es gibt tausende von Kommentaren und Äusserungen auf Sozialen Medien, die Menschen mit einem bestimmten religiösen oder ethnischen Hintergrund diskriminieren, die undokumentiert bleiben. Online verbreiten sich Kommentare sehr schnell und finden rasch viel Unterstützung. Diese Entwicklung hat Konsequenzen für die gesamte Gesellschaft. Um den öffentlichen Raum von «hate speech» zu befreien, müssen Standards und Strategien entwickelt werden.

«Nicht selten kann eine einvernehmliche Lösung gefunden werden» – Interview mit Alma Wiecken (EKR)

Was sagt das Gesetz über Religion am Arbeitsplatz insbesondere in Bezug auf Vertragsfreiheit, das Prinzip der konfessionellen Neutralität, der Gewissens- und Glaubensfreiheit und dem Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Zahlreiche rechtliche Bestimmungen schützen vor rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt. Bei Anstellungen in Privatunternehmen gilt Privatrecht. Von Bedeutung sind dabei besonders der arbeitsrechtliche Diskriminierungsschutz des Obligationenrechts (OR) und der zivilrechtliche Persönlichkeitsschutz. Anstellungen beim Staat (Bund, Kantonen, Gemeinden und anderen Verwaltungsträgern) unterliegen in erster Linie dem öffentlichen Recht. Im Gegensatz zu privaten Arbeitgebern sind Verwaltungsakteure an die Grundrechte der Bundesverfassung (BV) gebunden. Die Glaubens- und Gewissensfreiheit, die in Art. 15 BV verankert ist, schützt die freie Religionsausübung in einem Arbeitsverhältnis. Sie umfasst die innere Freiheit, zu glauben oder dies nicht zu tun, und die äussere Freiheit, religiöse Weltanschauungen zu äussern, zu praktizieren und zu verbreiten. Die wichtigsten Grundlagen des arbeitsrechtlichen Diskriminierungsschutzes sind der Persönlichkeitsschutz gemäss Art. 328 Abs. 1 OR sowie der Schutz gegen missbräuchliche Kündigung wegen einer persönlichen Eigenschaft nach Art. 336 Abs. 1 lit. a OR. Um der Pflicht zum Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmer nachzukommen, hat die Arbeitgeberin die Arbeit so auszugestalten, dass der Arbeitnehmer seinen religiösen Pflichten nachgehen kann, solange dies vom Aufwand her zumutbar ist und nicht mit vertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers in Konflikt steht. Grundsätzlich stehen sich die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin (Art. 321d OR) und die Treuepflicht des Arbeitnehmers in einem Spannungsverhältnis gegenüber. Die Arbeitgeberin hat alles zu unterlassen, was den berechtigten Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen könnte, die Arbeitnehmerin hingegen ist angehalten, die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. In Bezug auf die Religionsfreiheit stellen sich hier die Fragen, wie weit arbeitsvertraglich begründete Einschränkungen der Religionsfreiheit zulässig sind und inwieweit auf die religiösen Bedürfnisse des

Arbeitnehmers Rücksicht genommen werden muss. Die Antwort auf diese Fragen kann jeweils nur im konkreten Einzelfall gefunden werden.

Welche Rolle spielt die EKR bei der Verhinderung von Diskriminierung in der Arbeitswelt? Was macht die EKR konkret? Wer konsultiert Sie zu welcher Art von Anfragen?

Bereits seit ihrer Entstehung beschäftigt sich die EKR mit dem Problem von Diskriminierungen in der Arbeitswelt, sowohl mit den direkten, oftmals interpersonellen Diskriminierungen als auch mit strukturellen Diskriminierungen beim Zugang zu Arbeit, die häufig nicht so leicht sichtbar und damit auch schwieriger zu bekämpfen sind. Die strukturellen Diskriminierungen in der Arbeitswelt hat die EKR wiederholt in Studien und in der Zeitschrift TANGRAM analysiert und entsprechende Empfehlungen formuliert. Mit direkten Diskriminierungen beschäftigt sich die EKR vor allem im Rahmen ihrer Beratungsarbeit. Regelmässig wenden sich Personen an die EKR, die an ihrem Arbeitsplatz diskriminiert werden. Viele Fälle leitet die EKR nach einer ersten Prüfung und ersten rechtlichen Auskünften an die regionalen Beratungsstellen des Beratungsnetzes für Rassismuskritik weiter. In einzelnen Fällen vermittelt die EKR aber auch selber und versucht, eine möglichst gute Lösung für den Konflikt zu finden. Allerdings kann die EKR Betroffene nicht in rechtlichen Verfahren vertreten oder eine detaillierte rechtliche Beratung anbieten. Hierfür müssen sich die Betroffenen die Unterstützung durch einen Anwalt oder eine Anwältin suchen. Viele Anfragen, die an die EKR gerichtet werden, betreffen rassistisch diskriminierendes Mobbing. Teilweise geht dieses von Arbeitskollegen aus, teilweise aber auch von Vorgesetzten. Regelmässig wenden sich Frauen an uns, die Fragen zum Tragen des Kopftuches am Arbeitsplatz oder im Ausbildungsbetrieb haben oder denen das Tragen eines Kopftuchs verboten wurde. Erfreulich ist, dass sich ab und zu auch Arbeitgeber bei der EKR gemeldet haben, um sich darüber auszutauschen, wie sie mit der Frage des Kopftuchs am Arbeitsplatz am besten umgehen können.

Welchen Rat geben Sie den Personen, die sich an Sie wenden insbesondere in Bezug auf Informationen über die Folgen einer Beschwerde wie Arbeitsplatzverlust, Schulden, Rufschädigung usw.?

Regelmässig wenden sich Personen an die EKR, die mit rassistischer Diskri-

minierung am Arbeitsplatz konfrontiert sind. Ein Teil dieser Anfragen betrifft auch Konflikte, die mit der Ausübung der Religion zu tun haben. Der erste Rat, den wir in einer Beratung zu einem arbeitsrechtlichen Konflikt geben, ist, sich zu den einzelnen Vorfällen eine Ereignisnotiz mit Angabe von Datum, Zeit, Ort und Vorfall zu machen und, wenn vorhanden, Beweise zu sichern oder Kolleginnen und Kollegen zu fragen, ob sie die Vorfälle bestätigen können. Dies ist wichtig für den Fall eines rechtlichen Vorgehens. Die meisten Konflikte am Arbeitsplatz werden jedoch nicht auf rechtlichem Weg gelöst. Es kommt sehr darauf an, was die Bedürfnisse der betroffenen Person sind. Will die Person das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten und den Konflikt lösen, ist es sinnvoller, das Gespräch mit den Vorgesetzten zu suchen und eine einvernehmliche Lösung zu finden. Wichtig ist es, zuerst einmal die Bedürfnisse beider Seiten klar zu benennen. In einem zweiten Schritt muss dann ein Kompromiss gefunden werden, der den Anliegen beider Parteien Rechnung trägt. Es ist hilfreich, ein solches Gespräch professionell vorzubereiten und begleiten zu lassen. Hierfür gibt es verschiedene Angebote, sowohl von verschiedenen Arbeitgebern, als auch von unabhängigen Beratungsstellen. Ein Gerichtsverfahren ermöglicht in der Regel keine einvernehmliche Lösung, sondern ist ein auf Streit ausgerichtetes Verfahren, das auf ein Urteil mit den gesetzlich vorgegebenen Rechtsansprüchen beschränkt ist.

Die EKR rät in der Regel nur dazu, wenn es keine andere Lösung gibt und die betroffene Person bereit und in der Lage ist, die verfahrensrechtlichen, ökonomischen und psychischen Hürden und Risiken eines rechtlichen Verfahrens in Kauf zu nehmen. Das Recht kann in der Beratungsarbeit aber noch eine weitere Rolle spielen. In Gesprächen zwischen den Konfliktparteien kann die Berufung auf rechtliche Grundlagen Kompetenz und Autorität ausstrahlen und Handlungsdruck aufbauen. Dies führt nicht selten dazu, dass eine einvernehmliche Lösung gefunden werden kann.

3. Religiöse Praxis am Arbeitsplatz

Diskriminierung in der Arbeitswelt – Eine Realität?

Es gibt viele Quellen, die von Diskriminierung in der Arbeitswelt der Schweiz sprechen. Auch wenn sich jede von ihnen auf einen bestimmten Aspekt des Problems konzentriert (subjektive Erfahrungen von Diskriminierung, eingereichte Strafanzeigen, Meldung bei spezialisierten Institutionen, Hindernisse beim Zugang zur Berufsausübung usw.), weisen alle gesammelten Daten auf eine Tendenz hin: Die Arbeitswelt ist der Ort, an dem das Phänomen der Diskriminierung und rassistischer Vorfälle am stärksten empfunden wird.

Die Erhebung über das Jahr 2018 des Bundesamtes für Statistik (BFS) zum Zusammenleben in der Schweiz (ZidS) wurde durchgeführt, um die Herausforderungen des Zusammenlebens in einem Kontext kultureller und religiöser Vielfalt in der Schweiz zu erfassen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Hälfte der Personen, die angeben, Diskriminierungen erlebt zu haben (28% in den letzten fünf Jahren), diese im Kontext der Berufswelt (entweder am Arbeitsplatz oder bei der Arbeitssuche) erfahren haben. Diese Zahlen, die auf einer Befragung der Schweizer Bevölkerung beruhen, scheinen die bereits vom Netz der Beratungsstellen beobachteten Entwicklungen zu bestätigen. Laut der von diesem Netzwerk verwendeten Datenbank (DoSyRa) waren im Jahr 2018 Situationen im Zusammenhang mit rassistischen Handlungen im Bereich der Arbeit (Arbeitssuche und Arbeitsplatz) bei weitem am häufigsten vertreten (65 von 278 Situationen). Ein Vergleich mit den Statistiken der vergangenen Jahre zeigt, dass das Phänomen Rassismus in der Arbeitswelt nicht nur im Vergleich zu anderen Bereichen überrepräsentiert ist, sondern auch zunimmt (2017 lag die Zahl der Fälle bei 61, 2016 bei 45).

Die hier betrachteten rassistischen Handlungen nehmen verschiedene Formen an und können nicht immer mit einer Diskriminierung im engeren Sinne gleichgesetzt werden. Vorurteile, verletzende Worte oder Witze können natürlich als rassistische Handlungen eingestuft werden. Eine vorhandene Ungleichbehandlung kann der betroffenen Person jedoch in verschiedener Hinsicht schaden: Hindernisse bei der Einstellung, geringere Bezahlung im Vergleich zu anderen Kollegen ohne objektive Kriterien, Beeinträchtigung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder ungerechtfertigte Entlassung. Wie die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) angibt, sind

die von den Beratungsstellen erfassten Fallzahlen wahrscheinlich viel geringer als die in der Realität vorkommenden, da Mitarbeitende aus Angst vor Verlust ihres Arbeitsplatzes oder vor weiteren Diskriminierungen sich dagegen entscheiden, diese zu melden (Bericht 2018, S. 46). Ein weiterer erschwerender Umstand zur Identifikation dieser Handlungen ist die Tatsache, dass sie von denjenigen, die sie begehen, oft mit einem «kulturellen Unterschied» gerechtfertigt und so legitimiert oder verharmlost werden.

Neuere Studien zeigen, dass auch heute noch Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden, obwohl sie Schweizerinnen und Schweizer sind. Eine von Rosita Fibbi und Eva Zschirnt durchgeführte Studie überprüfte, ob die Familiennamen von Kandidatinnen und Kandidaten für verschiedene Positionen ein potenzielles Element der Diskriminierung darstellen könnte. Die Recherche bestand darin, bis auf den Namen der Kandidatinnen und Kandidaten völlig identische fiktive Bewerbungen für die gleiche Stelle zu versenden. Das Ergebnis zeigte klar, dass der Grund für Diskrimination beim Zugang zu bestimmten Stellen in den fremd klingenden Namen lag, da andere Bewerberinnen und Bewerber mit den gleichen Qualifikationen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden. Diese Analysen zeigen auf, dass Stereotypen und Vorurteile gegenüber bestimmten Herkunftsländern nach wie vor stark ausgeprägt sind und dass diese trotz Schweizer Staatsbürgerschaft fortbestehen (Fibbi und Zschirnt: 2019).

In der Arbeitswelt können die Motive für Diskriminierung vielfältig sein und ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, Religion und Geschlecht umfassen. Wenn diese verschiedenen Faktoren potenzieller Diskriminierung zusammen auftreten, sind diese Personen von Mehrfachdiskriminierung betroffenen. Die Indikatoren zur erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz zeigen, dass mehrere soziale Faktoren, die von der umgebenden Gesellschaft negativ bewertet werden, sowie die Tatsache, eine Frau und ausländischer Herkunft zu sein, sich kumulieren und signifikante Unterschiede in der Behandlung von Arbeitnehmern zur Folge haben können (vgl. Tangram 23). So erhalten beispielsweise Frauen ausländischer Herkunft im Durchschnitt ein niedrigeres Monatsgehalt als Schweizerinnen ohne Migrationshintergrund und sind häufiger arbeitslos. Diese Situation widerspiegelt die Komplexität des Phänomens der Diskriminierung und seiner Ursachen. Sie zeigt aber auch die Notwendig-

keit der Dekonstruktion negativer Bilder und Darstellungen betreffend der verschiedenen sozialen Gruppen, um so zu verhindern, dass verschiedene Diskriminierungsfaktoren zusammenwirken.

Ist der Islam ein Hindernis für die Erwerbstätigkeit?

Lassen sich die Schwierigkeiten, auf die manche Menschen muslimischen Glaubens bei der Arbeitssuche stossen, mit ihrer religiösen Zugehörigkeit erklären? Diese Frage haben Anaïd Lindemann und Jörg Stolz versucht zu beantworten, indem sie Daten aus einer Umfrage zu Sprache, Religion und Kultur (BFS, ELRC 2016) in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Personen analysierten, die sich in diesen Umfragen als Muslime erklärten (Lindemann und Stolz 2018). Den verfügbaren Daten zufolge sind Menschen muslimischen Glaubens fast 2,5 Mal häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen, die sich zu anderen sozio-religiösen Gruppen (z.B. Katholiken, Reformierte oder Nicht-Muslime) bekennen. Tatsächlich ist nach Angaben des ELRC 3,5% der nicht-muslimischen Bevölkerung arbeitslos, während der Anteil bei Menschen muslimischen Glaubens 8,9% beträgt. Nach Ansicht der Autoren ist dieser Prozentsatz signifikant. Mit Hilfe logistischer Regressionsanalysen testeten die Autoren verschiedene Variablen, um diese Lücke in der Nicht-Beschäftigung zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen zu erklären. Sie berücksichtigten:

1. Das individuelle Humankapital: d.h. Bildungsniveau, Sprachkenntnisse und Engagement in der Freiwilligenarbeit
2. Die Religiosität: durch Indikatoren wie der Teilnahme an religiösen Diensten und der Gebetspraxis. Es ist zu betonen, dass dieser Indikator das Tragen sichtbarer religiöser Zeichen wie des Kopftuches nicht berücksichtigt
3. Migrationsherkunft: einschliesslich Nationalität, Migrationsgeneration (einheimische, 1. oder 2. Generation) und europäische oder nichteuropäische Herkunft
4. Kantonale Ablehnung: gemessen an den Abstimmungsergebnissen der sogenannten Minarett- (2009) und Masseneinwanderungsinitiativen (2012)

Die Ergebnisse ihrer Analyse zeigen:

1. Dass das Humankapital 38% dieser Varianz zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen erklärt
2. Dass die Religiosität hingegen nur 4,7% ausdrückt

3. Dass die Migrationsherkunft 43,6% der Varianz erklärt
4. Dass die Ablehnung der Kantone hingegen nicht signifikant ist
5. Dass die Mehrfachdiskriminierung, die durch den Einbezug der vier Variablen in das Modell getestet wurde, 64,4% der Abweichung ausmacht

Diese Analyse lässt den Schluss zu, dass Religiosität, wie sie in der ELRC-Umfrage gemessen wurde, nicht der entscheidende Faktor für Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist. Auf der anderen Seite erklärt die Migrationsherkunft fast die Hälfte der Varianz. Die Autoren weisen auch darauf hin, dass weder die Migrationsgeneration noch die schweizerische Staatsbürgerschaft einen Einfluss auf die Diskrepanz in der Nichterwerbstätigkeit hat, sondern der reale oder imaginäre kulturelle Unterschied. Tatsächlich sind Menschen aussereuropäischer Herkunft stärker von der Arbeitslosigkeit betroffen als Europäer. Lindemann und Stolz sind zudem darüber besorgt, dass Hochschulbildung die Kluft zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen bei der Arbeitslosigkeit nicht verringert, sondern im Gegenteil tendenziell vergrößert. Tatsächlich sind Muslime mit einem Hochschulabschluss fast viermal häufiger arbeitslos als Nicht-Muslime, was eine grössere Abweichung darstellt als bei Muslimen, die nur die obligatorische Schulbildung absolviert haben.

Religiöse Praxis am Arbeitsplatz in der Rechtswissenschaft: das Beispiel des Kopftuchs

In der Schweiz

In der Schweiz gibt es bisher nur einen juristischen Entscheid des Bundesgerichts (BG): Das Verbot des Kopftuchtragens für eine Genfer Lehrerin an einer öffentlichen Schule, das 1997 vom BG bestätigt wurde. Dieses Urteil stützte sich auf zwei Spezifitäten: der konfessionellen Neutralität des Staates und dem Kontakt mit Minderjährigen. In diesem Fall entschied das BG, dass das allgemeine Interesse, nämlich die Neutralität der Schule und die Religionsfreiheit der Schüler, Vorrang vor der individuellen Freiheit der Arbeitnehmerin hat. Der Entscheid des BG ist jedoch nicht auf die Privatwirtschaft übertragbar. Was private Unternehmen betrifft, so fielen zwei kantonale Urteile zu-

gunsten einer Elektrikerin (1990 – Thurgau) und einer Wäscherin (2016 – Bern) aus, die wegen ihres Kopftuchs entlassen worden waren. Im ersten Fall rechtfertigte der Arbeitgeber die Entlassung mit der Sicherheit am Arbeitsplatz, im zweiten mit Verweis auf hygienische Gründe. In beiden Fällen berücksichtigten die Justizbehörden die von den Arbeitgebern genannten Argumente nicht. Sie stützten ihr Urteil auf die Tatsache, dass das Kopftuch der beiden Mitarbeiterinnen sie weder bei der Ausübung ihrer Arbeit behinderte noch gegen das Image des Unternehmens versties, da sie keine Kontakte zu Kunden oder Lieferanten hatten.

Am Europäischen Gerichtshof

Im Gegensatz dazu entschied der Europäische Gerichtshof im März 2017, dass das Kopftuchverbot in einem Unternehmen keine direkte Diskriminierung darstelle, sofern das Verbot alle sichtbaren Zeichen von Religionszugehörigkeit umfasse und ein «legitimes Ziel» verfolge, wie den Schutz der Neutralität des Unternehmens, die Gewährleistung der Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder die Einhaltung der Hygienevorschriften. Da die Schweiz nicht Mitglied der Europäischen Union ist, kann dieses Urteil nicht auf sie übertragen werden.

Weitere Informationen über das Tragen religiöser Symbole und das Arbeitsrecht finden Sie auf den Websites «Le droit du travail en Suisse» (<https://droitdutravailensuisse.com>) und «Droit actif. Cabinet juridique et conseil juridiques d'entreprises» (<https://www.droitactif.ch>).

«Ich würde sagen, dass es letztendlich am wichtigsten ist, offen darüber zu sprechen» – Interview mit Sabrina Ben Amara

Frau Ben Amara, Sie arbeiten als Apothekerin in Lausanne und tragen bei der Arbeit das Kopftuch. Können Sie uns sagen, wie es Teil Ihrer beruflichen Laufbahn geworden ist?

Für mich erfolgte der Übergang zwischen dem Studium und dem Berufsleben fliessend, da ich zur Vervollständigung meines Studiums der öffentlichen Pharmazie ein obligatorisches Praktikum absolvieren musste. Die Universität hatte mir bestätigt, dass wir als Praktikantinnen noch nicht als Arbeitnehmerinnen betrachtet werden und dass sich die Arbeitgeber das Recht auf interne Satzungen und Bedingungen in Bezug auf die Arbeitskleidung, in diesem Fall auf das Tragen des Kopftuchs, vorbehalten könnten. Aber gleichzeitig versicherte mir die Universität, dass ich am Ende meines Studiums einen Praktikumsplatz finden würde. Ich sagte mir, dass ich Anrecht auf ein Praktikum hatte wie alle anderen Pharmaziestudentinnen auch. Um es zu finden, musste ich allerdings alle Apotheken in meiner Region anfragen. Und wenn ich das sage, meine ich wirklich alle. Ich brauchte eindeutig mehr Zeit dafür als die anderen Studentinnen und Studenten.

Es gab also Apotheken, die Ihnen diesen Praktikumsplatz wegen der Kopftuchfrage verweigerten?

Ja, eindeutig. Es gab Leute, die mir sagten, dass es für sie angesichts des Wettbewerbs zu riskant sei und dass sie Angst hätten, Kunden zu verlieren. Es gab andere Arbeitgeber, die sagten, dass das Kopftuch nicht mit ihrem eigenen Wertekodex vereinbar und es als Kleidungsstück nicht neutral genug sei. Und dann gab es Leute, die sagten, dass das Kopftuch im Dienst überhaupt keinen Platz habe. Einige Leute sagten offen ab, aber es geschah auf sehr ehrliche Weise. Und ich glaube, es war für mich trotz allem besser, wenn man mir offen sagte, dass dies eindeutig das Problem war, denn zumindest geschah es in aller Ehrlichkeit und Transparenz. Schlimmer war es, wenn der Grund hinter anderen Argumenten verschleiert oder nur angedeutet wurde oder aber, wenn gar keine Argumente für die Ablehnung meiner Bewerbung geäussert wurden.

Manchmal habe ich wirklich prägende Erfahrungen gemacht. Ich denke an ein Vorstellungsgespräch, bei dem ich ankam, mich vorstellte und wir in das Büro der verantwortlichen Person gingen. Nachdem wir uns gesetzt hatten, sagte diese Person: «Nur damit Sie im Klaren sind, Ihr Kopftuch bleibt morgens in der Garderobe, bis Sie die Apotheke abends verlassen». Da hatten wir noch über nichts gesprochen, das war also der Einstiegssatz zum Vorstellungsgespräch. Ich brauche Ihnen also nicht zu erklären, dass ich an dem Punkt einfach keine Lust hatte, mit dem Vorstellungsgespräch fortzufahren.

Haben Sie den Eindruck, dass viele Frauen, die das Kopftuch tragen, die gleichen Probleme haben wie Sie, als Sie einen Praktikumsplatz suchten?

Ja, das ist richtig, und ich weiss, dass dies bei vielen Frauen der Fall ist, die ihr Bachelor- oder Masterstudium abschliessen und in ihrem gewählten Beruf ein Praktikum absolvieren müssen. Wenn dieses Praktikum in einem öffentlichen Beruf oder im Dienstleistungsbereich stattfindet, kann es äusserst kompliziert sein. Ich finde das schade, denn wenn man fünf Jahre lang an der Universität studiert und am Ende nicht die Möglichkeit hat, all das Gelernte in die Praxis umzusetzen, dann ist das frustrierend.

Wir haben jetzt von der Suche nach dem Praktikum und der Ablehnung einiger Arbeitgeber gesprochen. Können Sie uns nun erklären, wie sich die Dinge danach entwickelt haben?

Mit meinen Vorgesetzten gab es keine Probleme. Das sind Leute, die Menschen aus allen Bevölkerungsgruppen um sich herum haben, daher denke ich, dass sie an Vielfalt gewöhnt sind. Schliesslich muss man bedenken, dass man in der Welt der Pharmazie Menschen aus allen Bevölkerungsgruppen antrifft, zumindest in der Stadt. Es geht also um Apotheken in den städtischen Zentren, insbesondere dort, wo ich arbeite, also in Lausanne. Dies ist ein Ort mit einer Vielfalt von Kulturen. Wir befinden uns nicht auf dem Land oder an sehr abgelegenen Orten, an denen das Kopftuch anders wahrgenommen werden könnte.

Ausserdem stellten die Arbeitgebenden fest, dass das Kopftuch den Betrieb des Unternehmens nicht behinderte. Ein Unternehmen muss darum kämpfen, seine Kundschaft zu halten und seinen Umsatz zu generieren. Als sie also

feststellten, dass ich wie alle anderen auch, meine eigene lokale Kundschaft hatte, die nicht unbedingt einer bestimmten ethnischen oder konfessionellen Gruppe angehörte, waren sie überzeugt, dass es funktioniert. Und man möchte den Arbeitgeber nicht enttäuschen, wenn man ein Kopftuch trägt. Die Leute vertrauen uns und deshalb will man beweisen, dass man die Leistung erbringen kann und die Stelle verdient. Es gibt also ein gewisses Engagement, das sich vervielfacht, und man muss mehr als andere beweisen, dass man den Job verdient.

Wie lief es mit der Kundschaft?

Es lief gut, auch wenn es vorkam, dass Kunden ihre Verwunderung oder Missbilligung über das Kopftuch zum Ausdruck brachten, aber das war eher selten. In den ersten Jahren geschah dies im Durchschnitt zwei- bis dreimal pro Jahr und jetzt geschieht es gar nicht mehr. Die Leute haben sich daran gewöhnt, mich an meinem Arbeitsplatz zu sehen. Ausserdem hatten meine Arbeitgebenden die Intelligenz, sich zu sagen, dass es nur zwei bis drei von den Zehntausenden von Menschen betrifft, die wir jedes Jahr in der Apotheke sehen. Ich würde sagen, zu Beginn gab es negative Kommentare von Kunden. Ich denke, dass dies Menschen sind, die nicht das Gespräch suchen, sondern die irgendwann das Bedürfnis verspüren, ihre Meinung zu äussern. Ich gebe zu, dass ich mit diesen Leuten nicht diskutiere, weil ich es für eine Zeitverschwendung halte, da sie nicht offen sind für eine Diskussion. Und ansonsten hatte ich zwei bis drei Mal Klienten, die mir gegenüber bemerkten, dass das Kopftuch sie an die Ordensschwestern ihrer Jugend erinnerte und dass es sie überhaupt nicht störe. Es gibt auch positive Äusserungen von Menschen, die überhaupt keine Muslime sind und die es positiv finden, dass uns so weit wie möglich die Gelegenheit gegeben wird, aktiv am Leben der Gesellschaft, der wir angehören, teilzunehmen. Es stimmt letztendlich, dass sich die Leute viele Fragen stellen, aber wenn sie sehen, dass ich kompetent bin, dann beachten sie mein Kopftuch nicht mehr.

Sind Sie in Ihrer beruflichen Laufbahn aufgrund des Tragens des Kopftuchs Kompromisse eingegangen?

Ja, nämlich dass meine Arbeitgebenden mich gebeten haben, ein weisses Kopftuch zu tragen. Sie baten mich darum, weil es besser mit der Farbe der Schürze, die ich bei der Arbeit trage, übereinstimmt. Sie waren der Meinung,

dass es eine neutralere Farbe sei, nicht wie Schwarz, Rot oder andere starke Farben. Zu der Zeit war ich noch Studentin und Weiss war eine Farbe, die ich hasste, und ich hatte noch nie in meinem Leben ein weisses Kopftuch getragen. Aber dann akzeptierte ich es und beschloss, darüber nicht zu verhandeln. Ich sagte mir einfach, wenn ich meine weisse Bluse überziehe, lege ich mein weisses Kopftuch an. Ich denke, dass es sehr klug von meinen Arbeitgebenden war, mir das vorzuschlagen, denn Weiss ist tatsächlich eine ziemlich neutrale und weiche Farbe. Sie erregt weniger Aufmerksamkeit als dunkle oder sehr grelle Farben. Alles in allem war es also ein guter Deal.

Was würden Sie einer Frau, die ein Kopftuch trägt, raten, wenn sie eine berufliche Laufbahn wie die Ihre in Erwägung zieht?

Ich würde sagen, dass es am Ende am wichtigsten ist, den Mut zu haben, darüber zu sprechen und ehrlich zu sein. Wenn ich über die Bewerbungen nachdenke, die ich damals eingesandt habe, denke ich auch an die Fragen, die ich mir damals gestellt habe: Soll ich mein Foto auf den Lebenslauf setzen? Soll ich mein Foto besser nicht auf dem Lebenslauf setzen und anstelle dessen mit dem Kopftuch zum Vorstellungsgespräch gehen?, und: Wenn ich ohne das Wissen des Arbeitgebers mit dem Kopftuch am Vorstellungsgespräch erscheine, wie werde ich dann wahrgenommen und vor allem, würde sich der Arbeitgeber dann nicht in die Ecke gedrängt fühlen? Mit etwas Abstand halte ich es für das Beste, sich zu trauen und offen zu sagen: Nun, so bin ich nun einmal, lasst uns von Anfang an über das Kopftuch sprechen. Und wenn es ein Problem darstellt, dann erklären Sie mir, zu welchen Punkten sich Probleme ergeben. Ich sage das, weil ich glaube, dass wir die Menschen respektieren müssen, bei denen wir uns bewerben. Aber wir müssen auch respektiert werden. Und mit der Erfahrung, dass man mir beim Vorstellungsgespräch «die Meinung» sagte, finde ich, dass es unnötig und respektlos war. Ich denke, wir müssen es wagen, uns gegenseitig zu konfrontieren, wir müssen dazu stehen wer wir sind, wir müssen die Konsequenzen für unsere Entscheidungen tragen. Das Wichtigste ist, darüber zu kommunizieren. Es ist nicht das Ziel, zu überzeugen, denn das wäre eine gigantische Aufgabe, und ich denke, es ist unmöglich. Aber wenn man in Gemeinschaft mit Menschen leben will, muss man sich auch ein wenig offenbaren... zumindest im übertragenen Sinne.

Meine religiöse Praxis am Arbeitsplatz – Theologische Fragen, Themen und Antworten

«Muss ich mich nach einer neuen Arbeitsstelle umsehen, wenn meine Arbeitszeiten es mir nicht erlauben, zu beten?», «Hat mein Arbeitgeber das Recht, mich aus Gründen der Sicherheit am Arbeitsplatz zu bitten, das Fasten zu brechen?», «Was soll ich tun, wenn ich erfahre, dass ein Teil des Einkommens des Unternehmens, für das ich arbeite, aus Quellen stammt, die zwar nicht illegal, aber aus religiöser Sicht problematisch sind (z.B. Waffen, Alkohol)?», «Kann sich ein landwirtschaftlicher Angestellter weigern, Schweine zu versorgen?», «Kann ein Fahrer im Agrar- und Lebensmittelsektor den Transport alkoholhaltiger Güter verweigern?», «Darf eine berufstätige Mutter ihrer Verantwortung als Arbeitnehmerin den Vorrang geben, vor ihrer Verantwortung als Mutter?», «Habe ich das Recht dazu, am Arbeitsplatz über meine Spiritualität zu sprechen?», «Wie kann ich auf die Stigmatisierung durch meine Kollegen nach jedem vorkommenden Attentat reagieren?». Dies sind einige der Fragen, die während der Workshops aufgetaucht sind. Die Vielfalt der angesprochenen Themen zeigt, dass die Frage nach dem Islam in der Arbeitswelt weit über das Thema des Kopftuches hinausreicht: Speisegebote, Fasten oder Gebete sind einige der Themenbereiche, zu denen sich die Teilnehmenden Fragen stellten. Um die Debatte und die theologische Reflexion anzuregen, wurden die Teilnehmenden während dieser Weiterbildungstage interkulturellen Situationen ausgesetzt, in denen gegensätzliche Wertesysteme (zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden) aufeinandertrafen, und in denen der Umgang mit der Religionszugehörigkeit und ihrer Ausdrucksformen (Gebet, Fasten, Verhüllung, Kontakt zum anderen Geschlecht usw.) inszeniert wurde. Diese Situationen wurden auf idealtypische Weise anhand der konkreten Fragen der Teilnehmenden konstruiert. Als Beispiel werden im Folgenden zwei Situationen vorgestellt:

Waffen für Syrien

Ein junger Mann muslimischen Glaubens arbeitet in der Marketingabteilung eines grossen Unternehmens, das Präzisionswaffen herstellt, die normalerweise an die Schweizer Armee verkauft werden. Seine Arbeit gefällt ihm und bietet eine gute Einkommensquelle. Einige Monate nach seiner Einstellung erfährt er, dass von seiner Firma hergestellte Gewehre in Syrien gefunden wurden. Im Bewusstsein, dass die Kriegsführung in seinem Religionsverständnis verboten

ist, beginnt er an der Legitimität seines Berufs zu zweifeln und sich zu fragen, ob er nicht auf illegitime Weise sein Geld verdiene.

Wein für eine Hochzeit

Eine junge muslimische Frau arbeitet in einem Catering-Unternehmen. Dieses bedient vor allem private Veranstaltungen. Während einer Hochzeit möchten Kunden zehn Flaschen Wein bestellen. Das Unternehmen bittet die junge Frau, sich um die Bestellung zu kümmern, die Ware abzuholen und direkt zum Fest zu bringen. Sie fragt sich, ob das nicht ein Verrat gegenüber ihren religiösen Werten darstellt, die Alkoholkonsum strengstens verbieten. Sie würde gerne mit ihrem Vorgesetzten darüber sprechen, aber sie hat Angst, entlassen zu werden.

Zur Moderation des Erfahrungsaustausches wurden drei Personen (zwei Männer und eine Frau) eingeladen, die in ihren jeweiligen Verbänden für ihre Religionskenntnisse anerkannt sind. Die Teilnehmenden wurden dann in drei Gruppen aufgeteilt. Jede der drei Gruppen befasste sich unter der Leitung einer Person mit einer der Situationen. Sie erhielten folgende Anweisungen:

1. Die von der Situation betroffenen Akteurinnen und Akteure zu identifizieren
2. Die problematischen Elemente ausfindig zu machen und die Gründe dafür anzugeben
3. Den Rat, den sie der betroffenen Person geben würden, zu erklären
4. Die Kompetenzen zu identifizieren, die zur Beurteilung der Situation notwendig sind

Die Diskussionen innerhalb der Gruppen sowie der anschliessende Austausch im Plenum waren lebhaft. Die oft gegensätzlichen Meinungen widerspiegeln die Vielfalt der Praktiken und Standpunkte. Die Debatten konzentrierten sich auf vier Hauptthemen:

1. Die individuelle Verantwortung der von der Situation betroffenen Person
2. Die Frage, ob das Dilemma ethischer oder theologischer Natur ist
3. Ansprechpartner, die beigezogen werden könnten
4. Die für die Beurteilung der Situation und die Beratung der Person erforderlichen Kompetenzen

Die individuelle Verantwortung

Für die meisten Teilnehmenden dieser praktischen Übung war es sehr wichtig, dass jede Person, die mit dieser Art von Fragen konfrontiert wird, diese aus ihrer eigenen Perspektive reflektiert. Ein Teilnehmer betonte beispielsweise, wie wichtig es sei, als Individuum über Prioritäten in der islamischen Religion nachzudenken. Für diejenigen, die diese Ansicht teilten, war es Sache des Einzelnen, «das bestmögliche Verhalten» durch eine Abwägung unterschiedlicher Optionen zu wählen. Ein weiteres wichtiges Element in der Diskussion über den Platz des Individuums war dessen Absicht. Das Verhalten sollte nach Ansicht mehrerer Teilnehmenden immer nach dem Ziel bewertet werden, das die Handlungsweisen verfolgen. Wenn der Zweck der Handlung «gut» oder «lobenswert» war, wurde das Verhalten als moralisch eingeschätzt. Um auf das oben angeführte Beispiel bezüglich des Alkoholausschanks zurückzukommen, betonten viele Teilnehmende, dass der Alkoholausschank am Arbeitsplatz für sie akzeptabel sein könne, insbesondere wenn die Absicht der ausführenden Person nicht «schlecht» sei und wenn sie den beruflichen Bedingungen entspreche. Beispielsweise könne, wenn eine Person aufgrund eines Auftrags des Arbeitgebers Alkohol ausschenke, diese Aktion als «gut» bewertet werden, da sie damit nicht beabsichtige, die Kunden «Kunden trunken zu machen».

Zwischen Ethik und Jurisprudenz

Eine weitere Reflexion, die sich bei der Diskussion der oben dargestellten idealtypischen Situationen ergibt, ist die des Verhältnisses zwischen Ethik und islamischem Recht. Ein Workshop-Teilnehmer bemerkte, dass das islamische Recht und damit die Suche nach einer klaren islamischen Norm oder Regel zur Lösung einer Situation allzu oft zu Lasten einer ethischen und situationsbezogenen Reflexion gehe, die den Kontext und die verschiedenen beteiligten Akteure berücksichtige. Anstatt einen Konsens mit den verschiedenen Interessengruppen zu suchen, würden sich einige Personen für vorgefertigte Antworten entscheiden, die oft von traditionalistischen Gelehrten stammten und die auf unzuverlässigen Websites veröffentlicht seien.

Dieser Prozess hätte zwei wesentliche Nachteile, nämlich die Trennung der ethischen Reflexion von ihrer historischen und situativen Verankerung, indem man die temporalen, wissenschaftlichen und kontextuellen Entwicklungen

nicht berücksichtige und die eigene Entscheidung immer von einem Dritten abhängig mache. Viele Teilnehmende wiesen darauf hin, dass die Rechtsprechung in einigen Fällen nützlich sein könne, aber sie neige dazu, eindimensionale Antworten auf Situationen zu formulieren, die manchmal vertiefte Überlegungen erforderten.

Eine Ansprechperson finden

Ein weiteres viel diskutiertes Thema war die Frage nach der Identifikation kompetenter Ansprechpersonen zur Beantwortung der Dilemmata, die sich aus den genannten Situationen ergeben. Der Imam als eine Figur, die eine qualitative und sachkundige Beratung anbieten kann, wurde von verschiedenen Teilnehmenden erwähnt. Die Teilnehmenden betonten jedoch, dass theologische Kompetenz zur Beantwortung dieser Fragen zwar grundlegend sei, dass diese durch die Kenntnis des Kontextes und insbesondere des Arbeitsrechts ergänzt werden müsse. Psychologen oder Mediatoren (z.B. interkulturelle Mediatoren) könnten ebenfalls gute Referenzpersonen sein, insbesondere wenn es darum gehe, eine Balance zwischen den verschiedenen Wertmassstäben zu finden.

Einer der Teilnehmer erklärte, dass letztlich immer der Einzelne entscheide, welche Person sich zum Einholen eines Rates am besten eigne. Diese Bemerkung bringt uns auf die oben diskutierte Frage der individuellen Verantwortung zurück und erinnert daran, dass letztlich das Individuum verantwortlich für die eigene Reflexion ist.

Anregungen aus dem Workshop

Im Hinblick auf konkrete Massnahmen betonten die Workshop-Teilnehmenden, dass die sich bewerbende Person sich im Voraus fragen müsse, welchen Rahmen sie im Arbeitskontext zu akzeptieren bereit sei und insbesondere, was sie zu tun oder zu lassen bereit wäre. Eine solche vorgängige Reflexion würde es ermöglichen, potenzielle Problemsituationen zu antizipieren. Einige schlugen auch vor, Diskussionsgruppen einzurichten, die sich aus Imamen oder anderen Personen mit Kenntnissen des Kontexts zusammensetzen und die theologisch fundierte Antworten geben könnten. Andere wiederum brachten die Idee ein, bei der Suche nach pragmatischen Lösungen für die aufgeworfenen Fragen auf die Erfahrungen der europäischen Nachbarländer zurückzugreifen.

Junge Muslime und Religion am Arbeitsplatz

An den Workshops zum Thema «Religion am Arbeitsplatz» haben vor allem Personen, die zwischen 20 und 40 Jahre alt und muslimischen Glaubens sind, teilgenommen. Davon brachten die meisten einen Abschluss auf Tertiärstufe mit und leben in der zweiten oder dritten Generation in der Schweiz. Es versteht sich von selbst, dass für die Nachfolgegenerationen Teilhabe an der Gesellschaft unter anderem durch berufliches Fortkommen ausdrückt. Die Berufswahl und Berufsausübung ist Teil ihrer Identität und sie wählen diese gemäss ihren Kompetenzen, Wünschen und Möglichkeiten aus. «Religion» als ein weiterer Faktor von Identität kann, muss aber nicht, dabei in unterschiedlichen Graden eine Rolle spielen. Wird die Religionszugehörigkeit für die Berufswahl oder später am Arbeitsplatz relevant, beginnt meist ein Aushandlungsprozess.

Eine Teilnehmerin erklärte etwa, dass die erste Generation dazu tendierte, sich anzupassen und innerhalb der Mehrheitsgesellschaft möglichst wenig aufzufallen. Ab der zweiten Generation sei die Frage nach der gesellschaftlichen Partizipation aufgetaucht und Konflikte in Bezug auf die eigene Identität seien sichtbar geworden. Diese Konflikte betrachten sie allerdings als potenzielle Kraft zur gesellschaftlichen Veränderung. Ein anderer Teilnehmer gab zu bedenken, dass das Thema Religion am Arbeitsplatz nicht nur auf das Kopftuch und Gebet reduziert werden dürfe, sondern in einem breiteren Kontext betrachtet werden müsse. Unter den Teilnehmenden bestand denn auch Konsens über die einvernehmliche Regelbarkeit der Gebetszeiten mit dem Arbeitgeber. Ein Referent, der auch in der Berufsintegration arbeitet, berichtete über die Erfahrung, dass durch das Tragen des Kopftuchs ein erster Berufswunsch nicht zwingenden aufgeben werden müsse. Wichtig sei es indes, Alternativen aufzuzeigen. Wenn eine junge Frau z.B. eine kaufmännische Ausbildung absolvieren möchte, so sei das vielleicht in erster Linie nicht bei einer Bank möglich, jedoch in einem anderen Betrieb. Sehr frustrierend und langfristig lähmend wirke es sich gemäss den Teilnehmenden jedoch aus, wenn Personen aufgrund ihres «ausländisch klingenden» Namens oder auch wegen des Tragens des Kopftuchs keine Arbeit finden, der ihren Qualifikationen entspricht. Meist gingen damit

sehr grosse Anstrengungen einher und je mehr Absagen kämen, desto mehr wachse das Gefühl der Ablehnung durch die eigene Gesellschaft. Eine weitere Teilnehmerin erachtete es als ebenfalls problematisch, dass Personen mit unterschiedlicher Herkunft oft im Integrations- bzw. Migrationsbereich eine Tätigkeit finden. Es sei wichtig, weg von der «Migrationsrolle» zu kommen, weil auch Interessen in anderen Bereichen bestünden. Ebenso wurde in den Workshops ersichtlich, dass nicht nur betriebliche Richtlinien, sondern auch die Grundhaltung von Vorgesetzten sehr wichtig ist. So komme es bei Fragen zur religiösen Identität immer wieder zu Situationen, die von den Betroffenen als kränkend empfunden werden, da auch eine persönliche Beziehung zum Arbeitgeber besteht. Die Teilnehmenden erachteten es daher auch als wichtig, diese Herausforderungen und Problematiken öffentlich zu diskutieren und im Bereich Diversität in der Arbeitswelt weiter Sensibilisierungsarbeit zu leisten.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Fragestellungen in Bezug auf die religiöse Praxis im beruflichen Kontext sind vielfältig und können, wie in dieser Publikation gezeigt, zu unterschiedlichen Zeiten und in unterschiedlichen Kontexten auftreten. Die religiöse Praxis kann sowohl bei der Einstellung als auch in den täglichen Beziehungen zu den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz thematisiert werden. Das Spektrum der Reaktionen, die sie auslöst, kann von einfacher Neugier auf unbekannte Praktiken bis hin zu nachgewiesenen Fällen von Diskriminierung reichen. Darüber hinaus kann Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen auftreten (zwischen Einzelpersonen, zwischen Gruppen und auf institutioneller Ebene). Was Religion am Arbeitsplatz betrifft, so scheinen die betreffenden Formen der Diskriminierung eher mit den sichtbaren Aspekten der Praxis zusammenzuhängen. Um auf diese Herausforderungen zu reagieren, ist es wichtig, die Perspektive aller betroffenen Akteure zu berücksichtigen, nämlich die der Arbeitgebenden, die der Arbeitnehmenden, aber auch die des Staates und der zivilgesellschaftlichen Vereinigungen. Nur durch den Dialog und die Abstimmung zwischen diesen verschiedenen Instanzen und Organisationen ist es möglich, dauerhafte Lösungen zu finden, um Hindernisse beim Zugang zur Arbeitswelt zu überwinden und zumindest in einigen Fällen diskriminierende Handlungen zu verhindern. In diesem Geist der Offenheit und des Dialogs hatten wir ursprünglich beschlossen, mehrere Akteure aus der Wirtschaftswelt zu unseren Workshops einzuladen. Leider mussten wir aber eine gewisse Zurückhaltung seitens der kontaktierten Unternehmensleitenden und der Personalverantwortlichen feststellen, über ihre Erfahrungen in Bezug auf diese Themen zu sprechen. Im Lichte der vorgestellten Elemente und als Abschluss dieses Themenheftes möchten wir einige Empfehlungen vorstellen, die zur Reflexion über gemeinsame Vorgehensweisen einladen.

Erstens ist es wichtig, bei privaten und staatlichen Arbeitgebenden das Bewusstsein für die kulturelle und religiöse Vielfalt und deren Praxis zu schärfen. Massnahmen zur Sensibilisierung und zur Verhinderung von Diskriminierung können sowohl von staatlichen als auch von zivilgesellschaftlichen Vereinigungen gefördert werden (siehe dazu die bibliographische Referenz der 2014 von der Imamplattform des Kantons Zürich veröffentlichten Broschüre). Im Hinblick auf die Diskriminierung beim Zugang zur Arbeitswelt müssen Praktiken und Mechanismen eingeführt wer-

den, die der Diskriminierung entgegenwirken und diese weitgehend umgehen. Dazu gehören etwas die Verwendung anonymisierter Lebensläufe oder die Einführung von Checklisten, die als Leitfaden für Bewerbungsgespräche dienen, um zu verhindern, dass Themen wie Kultur oder Religion von vornherein mit den Stellensuchenden angesprochen werden. Ethik-Chartas können in Unternehmen eingesetzt werden, um Personalverantwortliche auf die religiösen und kulturellen Unterschiede der Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Schliesslich könnten Unternehmen mit grösseren Budgets über die Einrichtung von Schulungskursen zu den Herausforderungen der Vielfalt im beruflichen Kontext nachdenken, wie es einige von ihnen in der Schweiz bereits getan haben.

Zweitens ist es wichtig, die bestehenden Fachstellen (staatliche und nichtstaatliche) zur Verhinderung von Rassismus und Diskriminierung zu stärken. Die verschiedenen Institutionen, die sich mit diesem Thema befassen, einschliesslich des Netzwerks der Beratungsstellen, sind der Öffentlichkeit nicht immer bekannt. Deshalb erachten wir es für wichtig, ihre Arbeit sichtbarer zu machen. Zu diesem Zweck ermutigen wir auch die Akteurinnen und Akteure der Zivilgesellschaft einschliesslich der muslimischen Verbände, innerhalb ihrer Netzwerke auf diese Angebote hinzuweisen.

Auch die Präventions- und Sensibilisierungsarbeit einiger muslimischer Organisationen ist wichtig und kann sicherlich als wertvolle Ergänzung zu den staatlich angebotenen Dienstleistungen betrachtet werden. Der Einsatz professioneller Strukturen ermöglicht nicht nur ein wirksames und objektives Mittel zur Bewältigung von Problemen, sondern auch eine Begleitung zur Linderung des individuellen Leides, das sonst unbemerkt bleiben würde. Die Inanspruchnahme dieser Dienste garantiert zudem eine bessere Kenntnis aller rechtlichen Möglichkeiten für Menschen, die Opfer von Diskriminierung geworden sind und welche die psychischen und wirtschaftlichen Folgen eines Gerichtsverfahrens tragen müssen.

Drittens halten wir es für unerlässlich, dass alle Beteiligten über ihre je eigenen Interessen nachdenken, die für sie auf dem Spiel stehen. Es stimmt zwar, dass die Gewissens- und Glaubensfreiheit ein Grundwert der Demokratie und des Rechtsstaates in der Schweiz darstellt, der so weit wie

möglich geschützt werden muss. Aber es ist auch wichtig, zu bedenken, dass die Unternehmen ebenfalls Rechte gegenüber ihren Mitarbeitenden haben und dass für reibungsfreie Abläufe gesorgt werden muss. Zwar können sich zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden Fragen und Konflikte im Zusammenhang mit der Religionsausübung ergeben, jedoch lassen sich diese in den meisten Fällen pragmatisch und ohne Rückgriff auf rechtliche Instrumente lösen. Dazu ist es jedoch notwendig, dass die verschiedenen beteiligten Akteure zum Dialog bereit sind, um Lösungen zu finden, die in die Richtung des gegenseitigen Verständnisses gehen. Eine islamische Selbstreflexion, die sowohl theologische Aspekte als auch kontextbezogene Anforderungen berücksichtigt, kann sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgebende eine wichtige Ressource sein.

Viertens würden weitere Forschungsarbeiten zur Diskriminierung mehr Licht darauf werfen, auf welche Merkmale diskriminierende Handlungen abzielen. Die uns zur Verfügung stehenden Daten zeigen, dass unter anderem auch in der Berufswelt mancherorts eine gewisse Ablehnung gegenüber Musliminnen und Muslimen besteht. Andere Untersuchungen, darunter auch jene zur Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt, zeigen, dass Diskriminierung auf stereotypen Repräsentationen von bestimmten ethnischen Gruppen oder von Menschen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen beruht. Das Verständnis der verschiedenen Triebkräfte der Diskriminierung ist keine rein intellektuelle Übung. Die Aufdeckung der Mechanismen, die der Konstruktion negativer Darstellungen bestimmter Gruppen zugrunde liegen, ermöglicht es, eine angemessene und praktische Antwort auf ein Phänomen zu finden, das mittlerweile seit mehreren Jahrzehnten besteht.

Literaturverzeichnis

Zitierte Artikel und Literatur

Brauer, Markus 2019: Préjugés et discrimination, in: Encyclopédie Universalis (online). <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/prejuges-et-discrimination/> (4.6.2020)

Chappe, Vincent-Arnaud/Eberhard Mireille/Guillaume, Cécile 2016: La fabrique des discriminations, in: Terrains et Travaux, 2, 5-19.

Daugareilh, Isabelle 2011: Les discriminations multiples. Une opportunité pour repenser le droit à la non-discrimination, in: Les discriminations au féminin pluriel. Hommes & Migrations, 1292, 34-46.

Ehrenström, Philippe 2016: Voile islamique et licenciement abusif, in: Le droit du travail en Suisse. <https://droitdutravailensuisse.com/2016/10/23/voile-islamique-et-licenciement-abusif/> (4.6.2020)

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) 2009: Tangram 23: Mehrfachdiskriminierung, Bern.

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) 2012: Tangram 29: Berufswelt, Bern.

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR), Jahresbericht 2012, Bern. https://www.ekr.admin.ch/pdf/Jahresbericht_2012_d.pdf (4.6.2020)

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) und humanrights.ch 2019, Rassismusevorfälle aus der Beratungspraxis, Januar bis Dezember 2018. Auswertungsbericht auf Grundlage des Dokumentations-Systems Rassismus DoSyRa, Bern. https://www.ekr.admin.ch/pdf/Rassismusbericht_18_D.pdf (4.6.2020)

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) und humanrights.ch 2020, Rassismusevorfälle aus der Beratungspraxis, Januar bis Dezember 2019. Auswertungsbericht auf Grundlage des Dokumentations-Systems Rassismus

DoSyRa, Bern. <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/61052.pdf> (4.6.2020)

Erhebung zum Zusammenleben in der Schweiz (ZidS): Ergebnisse 2018, Neuenburg. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/zusammenleben-schweiz.assetdetail.7466706.html> (4.6.2020)

Favre Moreillon, Marianne 2007: Port du voile au travail: droits et obligations de l'employeur, in: Droit actif. <https://www.droitactif.ch/lecture.php?article=4153> (4.6.2020)

Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) 2019: Rassistische Diskriminierung in der Schweiz. Bericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung 2018. Eidgenössisches Departement des Innern (EDI), Bern. <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb/berichterstattung-und-monitoring/bericht--rassistische-diskriminierung-in-der-schweiz-.html> (4.6.2020)

Frigoli, Gilles 2011: Discriminations multiples et action publique locale, in: Les discriminations au féminin pluriel. Hommes & Migrations, 1292, 24-33.

Galonnier, Juliette 2018: Discrimination religieuse ou discrimination raciales? L'islamophobie et France et aux Etats-Unis, in: Religion et discrimination. Hommes et Migrations, 1324, 29-37.

Gianni, Matteo/Giugni, Marco/ Michel, Noémi 2015: Les musulmans en Suisse. Profils et intégration, Lausanne.

Kanton Zürich 2014: Islamische Religionspraxis im Arbeitsalltag: Empfehlungen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende, Immaplattform des Kantons Zürich in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich, Zürich.

Lindemann, Anaïd/ Stolz, Jörg 2018: The Muslim Employment Gap, Human Capital, and Ethno-Religious Penalties: Evidence from Switzerland, in: Social Inclusion, 6/2, 151-161.

Naguib, Tarek 2009: Rechtsratgeber Rassistische Diskriminierung. Herausgegeben von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB), Erarbeitet von der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) und Humanrights.ch, Bern. https://www.ekr.admin.ch/pdf/FRB_Rechtsratgeber_rassistische_Diskriminierung.pdf (4.6.2020)

Naguib, Tarek 2014: Begrifflichkeiten zum Thema Rassismus im nationalen und internationalen Verständnis: Eine Auslegeordnung unter Berücksichtigung des Völker- und Verfassungsrechts. Expertise im Auftrag der Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB), Eidgenössisches Departement des Innern (EDI), Bern.

Salzbrunn, Monika (éd.) 2019: L'islam (in)visible en ville. Appartenances et engagements dans l'espace urbain, Genf.

Schönenberger, Silvia/Fibbi, Rosita 2011: Lutte contre la discrimination à l'embauche. Les mesures volontaires mises en place par les employeurs en Suisse, Eidgenössisches Departement des Innern (EDI), Bern.

Zschirnt, Eva/Fibbi, Rosita 2019: Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market?, NNCCR on the move, working paper #20, University of Neuchâtel, Neuenburg.

Weiterführende Links

Beratungsnetz für Rassismusopfer: <http://www.network-racism.ch/>

Cabinet juridique et conseils juridiques d'entreprise: <https://www.droitactif.ch>

ECRI-Bericht über die Schweiz (sechste Prüfungsrunde), verabschiedet am 10. Dezember 2019, veröffentlicht am 19. März 2020. Council of Europe. <https://rm.coe.int/ecri-report-on-switzerland-sixth-monitoring-cycle-translation-in-german/16809ce4bc> (4.5.2020)

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR): <https://www.ekr.admin.ch>

Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB): <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/frb.html>

Portail d'informations sur le droit du travail en Suisse: <https://droitdutravailensuisse.com>

