



Elf Fragen – Elf Antworten

Arbeitshilfe für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung für die Beratung
von Kundinnen und Kunden muslimischer Religionszugehörigkeit

Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung (IQ)«

Impressum

Herausgeber:

basis und woge e. V.
migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!
Steindamm 11, 20099 Hamburg
www.netzwerk-iq.de
www.basisundwoge.de
www.hamburg.netzwerk-iq.de

Redaktionelle Mitarbeit:

Dr. Philipp Dorestal, Editha Masberg und Birte Weiß

Konzept und Text:

Eliza-Maimouna Sarr

Layout:

Peter Bisping, Drucktechnik

Fotos:

Shutterstock

Druck:

Drucktechnik, Hamburg

Stand 2018

Alle in dieser/diesem Webseite bzw. Publikation bzw. Film bzw. App enthaltenen Textbeiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheber- bzw. Nutzungsrecht liegt beim Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung (IQ)« oder den jeweils gekennzeichneten Autorinnen oder Autoren, Agenturen, Unternehmen, Fotografinnen oder Fotografen und Künstlern. Jede Veröffentlichung, Übernahme, Nutzung oder Vervielfältigung von Texten, Bildern oder anderen Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung durch das Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung (IQ)« oder des jeweiligen Rechteinhabers.

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



In Kooperation mit:



Das Landesnetzwerk wird koordiniert durch:



Inhalt

Elf Fragen – Elf Antworten

Arbeitshilfe für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung
für die Beratung von Kundinnen und Kunden muslimischer
Religionszugehörigkeit

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

Vorwort

Arbeitshilfe für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung für die Beratung von Kundinnen und Kunden muslimischer Religionszugehörigkeit

Derzeit leben ca. 4,4-4,95 Millionen muslimische Menschen in Deutschland, was einem Anteil von ca. 5,4 - 6,1 % an der Gesamtbevölkerung entspricht.

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

Dabei sind Menschen muslimischen Glaubens selbstverständlich so vielfältig, wie alle anderen. Auch in Hamburg leben Schwarze, konvertierte, deutsche und ausländische, orthodoxe und liberale, homo- oder heterosexuelle, eben Musliminnen und Muslime aller menschlichen »Spielarten«. »Den Islam« gibt es also schon allein deswegen nicht und er zeichnet sich darüber hinaus durch eine Vielzahl an Strömungen und Konfessionen aus.

In der öffentlichen Wahrnehmung werden muslimische Menschen häufig zum Gegenstand von Debatten, oftmals kritisiert und infrage gestellt und mit Terror;

Flucht sowie Gewalt und Kriminalität oder Unterdrückung in Verbindung gebracht. Diskurse dieser Art haben in den letzten Jahren stark zugenommen, während gleichzeitig immer mehr (junge) Musliminnen und Muslime selbstverständlicher Teil der deutschen Gesellschaft sind und sich in Deutschland zuhause fühlen. Die betroffenen Menschen kommen im öffentlichen Diskurs dabei allerdings nur selten selbst zu Wort.

Die Begegnung mit und das Wissen über muslimische Menschen zeichnen sich in der deutschen Gesellschaft oft durch ein hohes Maß an Unsicherheit oder fragmentiertem Wissen aus. Teilweise werden die Begriffe »Islam« und »Islamismus« synonym verwendet. Nach wie vor finden sich viele Vorurteile und muslimische Menschen müssen mit Rechtfertigungsdruck, Ausgrenzungserfahrungen und teilweise erlebter Gewalt umgehen. Begriffe, die in diesem Zusammenhang verwendet werden, sind die sogenannte Islam- oder Muslimfeindlichkeit oder der des



antimuslimischen Rassismus. Letzterer beschreibt, dass es bei der Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen häufig um eine Verschränkung (zugeschriebener) ethnischer Zugehörigkeit mit der (angenommenen) Religion geht, wobei letztere teilweise nur als Vehikel funktioniert.

Die folgende Publikation rückt insbesondere die Gruppe junger Musliminnen und Muslime als Kundinnen und Kunden der Arbeitsverwaltung in den Fokus, wobei die beantwortet-

en Fragen teilweise darüber hinausgehen und auch allgemeines Hintergrundwissen zur Verfügung stellen.

Die bereitgestellten Informationen setzen sich aus einer Vielzahl von Studien, Artikeln und Fachgesprächen mit islamwissenschaftlichen Expertinnen und Experten und/oder solchen, muslimischer Religionszugehörigkeit (unter anderem dem Fachrat Islamische Studien) zusammen. Ergänzt werden sie durch Erkenntnisse aus der Antidiskriminierungsberatung amira von verikom und basis & woge e. V. Mit den hier zur

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

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

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

Das Projekt »migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!« von basis & woge e. V. ist seit 2005 ein Teilprojekt im IQ Netzwerk Hamburg – NOBI, das im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms »Integration durch Qualifizierung (IQ)« arbeitet.

In diesem Zusammenhang werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hamburger Arbeitsverwaltung zu migrationspezifischen Herausforderungen fortgebildet.

Für die fachliche Begleitung der praxisorientierten Fortbildungen wurde eine Qualitätssichernde Begleitgruppe, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Jugendberufsagentur und von migration.works ins Leben gerufen.

Die in dieser Publikation gestellten 11 Fragen sind Ergebnis aus der Arbeit mit dieser Begleitgruppe sowie Erfahrungen aus den migrationspezifischen Schulungen in der Hamburger Arbeitsverwaltung. Indem sie von den Fragen der Teilnehmenden ausgeht, hat die Publikation zum Ziel Mitarbeitende der (Hamburger) Arbeitsverwaltung in ihrer alltäglichen Arbeitspraxis zu unterstützen und relevantes Hintergrundwissen zu liefern.

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

1. Wie sieht das muslimische Leben in Hamburg aus?

Muslimisches Leben in Hamburg ist, wie überall auf der Welt, sehr heterogen. Es gibt unterschiedlich praktizierende und nicht-praktizierende Menschen islamischen Glaubens. Derzeit liegt der Anteil der Musliminnen und Muslime an der Gesamtbevölkerung in Hamburg bei gut 8 % (i.e. Statista.de).

Das religiöse Leben muslimischer Menschen kann an vielen Orten stattfinden, die meisten muslimischen Menschen leben ihre Religion sehr pragmatisch aus. Oft auch aus Notwendigkeit, da andere Möglichkeiten schlicht nicht zur Verfügung stehen. Die ersten Moscheen Hamburgs befanden sich daher in Tiefgaragen und anderen scheinbar undenk바ren Orten. Auch heute gibt es nicht mal eine Handvoll nach außen hin erkennbare Moscheen.

Dem Freitagsgebet kommt eine besondere Bedeutung zu und die meisten muslimischen Menschen erkennen es als ihre Verpflichtung an, dies in Gemeinschaft innerhalb einer Moschee und unter Anleitung eines Imams zu verrichten. Die Moscheen haben die Rechtsform eines eingetragenen Vereins. Derzeit gibt es 42 Moscheen in Hamburg, wovon baulich nur sehr wenige als solche zu erkennen sind (vergleiche Hamburg.de).



Strukturell gehört der Islam zwar zu den sogenannten Weltreligionen, wird in Deutschland aber nicht als öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaft anerkannt und somit nicht finanziell, wie zum Beispiel durch Steuergelder, unterstützt. Daraus folgt, dass anfallende Arbeit größtenteils im Ehrenamt verrichtet wird. Zudem gibt es keine offizielle Interessenvertretung oder Stimme, die für alle Menschen islamischen Glaubens sprechen könnte. (*Vergleich Studie »Muslimisches Leben in Deutschland«*)

Dennoch gilt der Zentralrat der Muslime als wichtiges Sprachrohr, ebenso wie die Deutsche Islamkonferenz, der sich derzeit nur ca. $\frac{1}{4}$ aller in Deutschland lebenden muslimischen Menschen zugehörig fühlen (Vergleich Mediendienst Integration). Auf Bundesebene sind insbesondere die liberal und säkular orientierten Musliminnen und Muslime nicht einheitlich, zum Beispiel in einem Dachverband, organisiert und daher weniger präsent.

Auch in Hamburg gibt es islamische Gemeinden und Verbände. Sie übernehmen auch karitative Funktionen, wie

Seelsorge, Kinder- und Jugendarbeit, Unterstützung für geflüchtete Menschen, und vieles mehr. Wichtig ist in Hamburg insbesondere die SCHURA (Rat der islamischen Gemeinschaften in Hamburg e. V.). Der Verband ist multikulturell aufgestellt, der Größte der Stadt und besteht derzeit aus knapp 40 Gemeinden. Darüber hinaus sind Gläubige unter anderem in ethnischen Verbänden, wie der Union der islamisch-albanischen Zentren e. V., der afrikanischen Gemeinde oder der DITIB (Türkisch-Islamische-Union der Anstalt für Religionen e. V.), dem Verband der Islamischen Kulturzentren e. V. (VIKZ) und der Ahmadiyya Gemeinde, organisiert.

Hinzu kommt die alevitische Gemeinschaft, deren Mitglieder sich teils als kulturell-spirituelle Vereinigung, teils als explizit muslimische Gemeinschaft verstehen.

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat mit den muslimischen (DITIB, VIKZ, SCHURA) und alevitischen Verbänden 2012 als erstes Bundesland einen Staatvertrag geschlossen. Dieser befasst sich mit verfassungsrechtlich garantierten Rechten und Pflichten und regelt unter anderem, dass sich Menschen muslimischen Glaubens zu religiösen Festen freinehmen können.

Tipp:

Treten Sie in Kontakt mit muslimischen Menschen.

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

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

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

Menschen muslimischen Glaubens gibt es schon seit Jahrhunderten in Deutschland, auch wenn die Wahrnehmung ihrer Präsenz mit den Fluchtbewegungen der letzten Jahre stark gestiegen ist. Im bundesdeutschen Kontext spielte aber insbesondere auch die Zeit der so genannten Gastarbeitsmigration eine starke Rolle für die Gestaltung der Beziehung zwischen Menschen islamischen Glaubens und der restlichen Gesellschaft. Die politischen Maßnahmen zu dieser Zeit waren explizit nicht auf gesellschaftliche Integration der Zugewanderten und ihrer Familien ausgelegt, was auch heute noch spürbare Konsequenzen haben kann.

In den letzten Jahren hat es vermehrt Bemühungen gegeben, um das Verhältnis zu verbessern, zum Beispiel durch die Deutsche Islamkonferenz oder mediale Angebote für muslimische Menschen, wie das »Forum am Freitag« im ZDF.

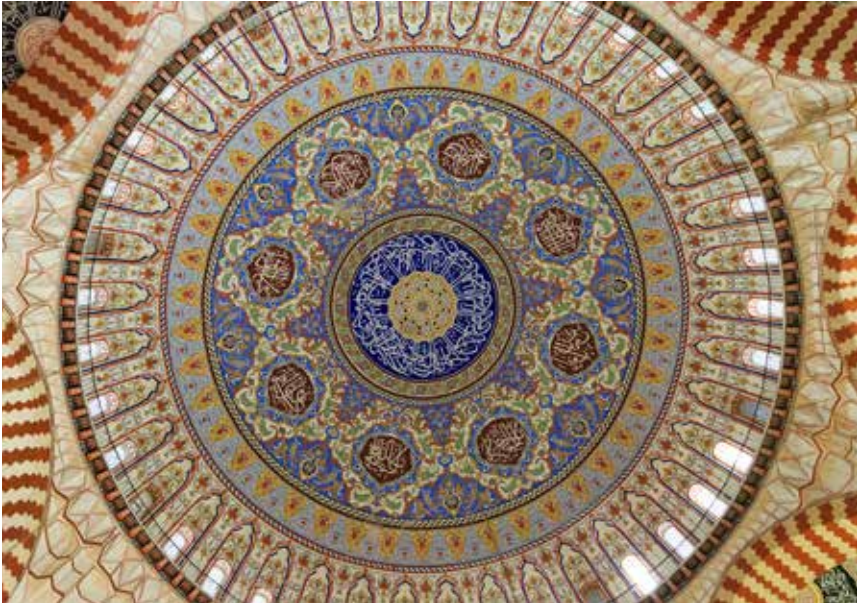
Im jüngsten Religionsmonitor der Bertelsmann Stiftung geben 84% der hier geborenen Menschen islamischen Glau-

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

Tipp:

Wenn Menschen Sie auf Diskriminierungserfahrungen ansprechen, bieten Sie Unterstützung an oder verweisen Sie an die Antidiskriminierungsberatung amira (verikom/basis & woge e. V.)

www.adb-hamburg.de



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

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

Dem Koran, der heiligen Schrift Allahs, und den enthaltenen Suren wird ein besonders hoher Stellenwert beigemessen. Religiöse Gelehrte sind auch historisch gesehen wichtige Richtungsweisende in der Auslegung des Korans. Dabei gibt es stark variierende Inter-

pretationen, die sich nach Rechtsschule, regional oder je nach Übersetzung und individueller Auslegung unterscheiden können. Zentral können dabei die Zugehörigkeit zur schiitischen, sunnitischen oder alevitischen Konfession sein.

Zudem wird überwiegend auch den Hadithen, Aussprüchen und Handlungen des Propheten Mohammed, besondere Bedeutung für die Normenlehre beigemessen.

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

Für die Mehrheit der (praktizierenden) muslimischen Menschen sind neben Feiertagen, wie dem Opferfest (Id Al-Adha), insbesondere die 5 Säulen des Islam ausschlaggebend für die alltägliche Gestaltung der religiösen Praxis. Sie beinhalten:

- das Glaubensbekenntnis (Schahada), »La ilaha illa Allah wa Muhammad rasul Allah« (In etwa: »Es gibt keinen Gott außer Allah und Mohammed ist sein Prophet«),
- das Gebet (Salat), fünf Mal am Tag zu verrichten und jeweils ein paar Minuten andauernd,
- das Fasten (Saum), zur Zeit des Ramadan 30 Tage im 9. Monat des islamischen Kalenders,
- die Almosengabe (Zakat), die Unterstützung von Bedürftigen,

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



Tipp:

Signalisieren Sie im Beratungskontakt grundsätzlichen Respekt gegenüber der Religiosität ihrer Kundschaft. Dann lassen sich Spielräume innerhalb der gelebten Glaubenspraxis ausloten.

Zum Beispiel indem Sie konkret nach der Verbindlichkeit einer Regel für die jeweilige Kundin oder den Kunden fragen, »Wie wichtig ist es Ihnen, nicht mit Alkohol in Berührung zu kommen?« oder »Ist es Ihnen möglich zurzeit des Ramadans die gewünschte Tätigkeit auszuüben?«.



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

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

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

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

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

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

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

Vorbehalten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern dürfen Sie im Sinne des AGG nicht Folge leisten, sofern diese nicht nach § 8 AGG ausnahmsweise ge-

rechtfertigt sind. Die Ausnahmebestimmung des § 9 AGG hinsichtlich der Beschäftigung bei religiösen Trägern wurde gerade durch das Bundesarbeitsgericht erheblich verschärft; machen Sie sich mit der geltenden Rechtslage vertraut, bevor Sie diskriminierende Stellenausschreibungen religiöser Träger veröffentlichen. Im Zweifel ist durch Rücksprache mit Arbeitgebenden und gegebenenfalls der Rechtsabteilung zu klären, ob eine diskriminierende Stellenausschreibung ausnahmsweise zulässig ist.



Tip:

Nutzen Sie das AGG als Orientierungsrahmen.

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

5. Welche Arbeit können praktizierende Musliminnen und Muslime machen?

Da auch Menschen islamischen Glaubens ihre Religion mitunter sehr verschieden auslegen und praktizieren, lässt sich dies selbstverständlich nicht pauschal beantworten. Es gilt, dass sie grundsätzlich jede Arbeit verrichten können und es kein generelles Verbot für bestimmte Berufe gibt.

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

ernst genommen werden, auch wenn es sich um Jugendliche handelt, deren Identitätsfindung stark im Prozess befindlich ist.

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



Tipp:

Helfen Sie Kundinnen und Kunden sich auf Bewerbungsgespräche mit skeptischen Arbeitgebern vorzubereiten.

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

6. Darf ich das islamische Kopftuch einer Kundin ansprechen?

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

Manche begründen dies mit dem Wunsch ihrem Glauben Ausdruck zu verleihen. Andere aus Tradition oder sie verbinden es mit ihrer Identität. Manche fühlen sich bedeckt sicherer oder tragen es aus modischen sowie subkulturellen Gründen und wieder andere tragen es als widerständiges Symbol gegen Ausgrenzungserfahrungen oder als Zeichen der Rebellion gegenüber dem eigenen Elternhaus. Insgesamt sind Musliminnen, die ein Kopftuch tragen im Vergleich zu unbedeckten Musliminnen deutlich in der Minderheit (vergleiche Mediendienst Integration).

Da die Religionsfreiheit des Art. 4 Abs 2 GG auch das nach außen getragene Bekenntnis schützt, ist dies einer Kundin grundsätzlich auch bei der Arbeit gestattet.

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

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

chen werden. Die Erhebung religionsbezogener persönlicher Daten durch Mitarbeitende einer Behörde ist grundsätzlich zu unterlassen, sofern sie nicht zwingend erforderlich ist. Fragen zur Religion, müssen immer im Zusammenhang mit der konkret auszuübenden Tätigkeit stehen. Wenn eine Kundin unbedingt eine bestimmte Tätigkeit ausüben möchte, von der Sie wissen, dass starke Vorbehalte der Arbeitgebenden bestehen, fragen Sie die Kundin zum Beispiel, ob Sie andere Frauen mit Kopftuch kennt, die Erfahrungen mit einer Bewerbung in diesem Bereich gemacht haben. Vorbilder finden Sie in der Publikation »Erfolgreiche Frauen! Gelungene Integration von Frauen mit Kopftuch«.

- [www.hamburg.netzwerk-iq.de/
?publikationen-migranten](http://www.hamburg.netzwerk-iq.de/?publikationen-migranten)

Tipp:

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

Verweisen Sie gegebenenfalls an Beratungsstellen wie die Bildungs- und Beratungskarawane e. V.

www.bbkarawane.de

7. Haben muslimische Menschen die gleichen Chancen Arbeit und Ausbildung zu finden?

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



Tipp:

Schaffen Sie einen Raum, der es Kundinnen und Kunden ermöglicht Diskriminierungen zu thematisieren.

Überlegen Sie gemeinsam, wie letzterer begegnet werden kann.

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

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



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

Menschen entscheiden sich aus vielfältigen Gründen, andere nicht per Handschlag zu begrüßen. Aus der Beratungsarbeit ist insbesondere auch bekannt, dass Personen dies aus hygienischen Gründen tun.

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

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

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

Tipp:

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

9. Wieso berichten Kundinnen und Kunden von unterschiedlichen Daten für religiöse Feiertage?

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



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

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

Tipp:

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

Diesen finden Sie unter:

www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten/angebote/oeffentlichkeitsarbeit/materialien.html



10. Welche Besonderheiten zeichnen junge Musliminnen und Muslime aus?

Junge Musliminnen und Muslime unterscheiden sich grundsätzlich natürlich nicht von anderen Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Wie diese auch, befinden sie sich oftmals auf der Suche nach einer eigenen und stabilen Identität.

Im Gegensatz zu sogenannten Mehrheitsangehörigen, sehen sie sich diesbezüglich aber mit gemischten Botschaften konfrontiert. Teils werden sie aufgefordert sich zu integrieren, obwohl sie in Deutschland geboren sind, teils empfinden sie starke Bindungen an familiäre Herkunftsländer, wobei sich Integration und Verbundenheit zu einem anderen Staat nicht ausschließen müssen. In der Öffentlichkeit sind sie hingegen selten mit eigener Stimme wahrnehmbar.

Zudem kann es sein, dass sie neben derartigen Diskriminierungserfahrungen auch strukturell benachteiligt sind. Sei es durch eine prekäre soziale Herkunft, Migration, aufenthaltsrechtliche Bestimmungen, Eltern mit geringem Wissen und Sprache für das deutsche Schulsystem oder andere gesellschaftliche Faktoren. Für Sie als Beraterinnen und Berater ist relevant, dass viele der betroffenen jungen Menschen in besonderem Maße auf Ihre Unterstützung angewiesen sind,



um einen erfolgreichen und selbstbestimmten Weg in Arbeit zu finden (Vergleich Aladin El-Mafaalani im ZDF Forum am Freitag).

Junge Menschen können von häuslicher, familiärer oder sexualisierter Gewalt betroffen sein und sind damit in besonderem Maße schutzbedürftig. Das gilt natürlich auch für junge Musliminnen und Muslime. Eine Reihe zielgruppenspezifischer Angebote finden Sie untenstehend.

Insbesondere gläubige Jugendliche brauchen ein offenes Gegenüber, dass sie, allen Suchbewegungen zum Trotz, auch in

ihrer Religiosität und deren Vereinbarkeit mit anderen Werten ernstnimmt und Fragen beantwortet. Moscheen bieten dafür nur teilweise Raum, weil deutschsprachige Angebote begrenzt verfügbar sind und es in Hamburger Schulen keinen explizit islamischen Religionsunterricht gibt.

Tipp:

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

Bieten Sie bei offenen Fragen oder Problemen Unterstützung an und verweisen Sie gegebenenfalls an Expertinnen und Experten.

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

Wer: Fachrat Islamische Studien, Jung-muslimisch-aktiv (JUMA e. V.), Junge Islamkonferenz/MOSAIQ und Nordlichter e. V.

fachrat-islamische-studien.de/
www.juma-ev.de
www.ikm-hamburg.de
www.junge-islam-konferenz.de
nordlichter-ev.de

Was: Bei familiärer, häuslicher oder sexualisierter Gewalt

Wer: Lâle (IKB e. V.), Kardelen oder Zuflucht (basis & woge e. V.)

ikb-lale.de
www.basisundwoge.de



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

Radikalisierungsprozesse vollziehen sich in der Regel über einen längeren Zeitraum.

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

scheinlicher sind modische oder religiöse Gründe, die zum Beispiel in einer Festigung des Glaubens oder der fortschreitenden »Reife« einer jungen Person liegen können (Vergleich Ufuq.de).

Tipp:

Achten Sie auf die soziale Einbindung der Kundin oder des Kunden.

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

Sollten Sie sich unsicher sein, einen Verdacht hegen, um Unterstützung gebeten werden oder mehr wissen wollen, finden Sie unter folgenden Adressen qualifiziertes Fachpersonal. Diese sollten Sie unbedingt einbeziehen, da ein Deradi-

kalisierungsprozess nur von speziell ausgebildeten Personen begleitet werden sollte.

Insgesamt gibt es nur sehr wenige militante Islamistinnen und Islamisten in Deutschland, das Bundeskriminalamt benennt die Zahl der sogenannten Gefährder für 2018 mit 770.

Bundesweit:

Ufuq

Was: Jugendhilfe und politische Bildung

Zielgruppe: pädagogisches Personal, Mitarbeitende in Behörden und Lehrkräfte

www.ufuq.de

In Hamburg:

SelbstSicherSein (basis & woge e. V.)

Was: Radikalisierungsprävention

Zielgruppe: sehr junge Menschen, Angehörige und Multiplikatorinnen/Multiplikatoren

► www.basisundwoge.de

Koordinierungsstelle Prävention und Lotsenberatung der Alevitischen Gemeinde Hamburg e. V.

Was: Prävention und Lotsenberatung, Schnittstelle zum Beratungsnetzwerk Prävention und Deradikalisierung der Freien und Hansestadt Hamburg

Zielgruppe: Alevitische Gemeinde

► www.alevi-hamburg.com

Koordinierungsstelle Prävention und Lotsenberatung der SCHURA – Rat der Islamischen Gemeinschaften in Hamburg e. V.

Was: Prävention und Lotsenberatung, Schnittstelle zum Beratungsnetzwerk Prävention und Deradikalisierung der Freien und Hansestadt Hamburg

Zielgruppe: Mitglieder der SCHURA, Jugendliche, Eltern, Lehrkräfte, Fachkräfte

► www.schurahamburg.de

Kooperationsprojekt Legato

Was: Ausstiegsberatung und –begleitung, Fachfortbildungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Zielgruppe: Radikalisierte Jugendliche und junge Erwachsene sowie deren Angehörige

► legato-hamburg.de



www.hamburg.netzwerk-iq.de
www.basisundwoge.de/antidiskriminierung

 Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung (IQ)«