

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/7253

STELLUNGNAHME

zum Gesetzentwurf der Landesregierung, 19/3541 vom
11.01.2022 – Entwurf eines Gesetzes zur Änderung
beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher
Regelungen

erstellt vom:

Aktionsbündnis muslimischer Frauen in Deutschland
e.V.

Wesseling, den 28. Februar 2022

Adressatin: Barbara Ostmeier, Vorsitzende des Innen- und
Rechtsausschusses

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis.....	2
1. Einleitung.....	3
2. Verfassungsrechtliche Bewertung	4
2.1. Freiheitsrechtliche Erwägungen	4
2.1.1. Religionsfreiheit – Art. 4 Abs. 1, 2 GG	4
2.1.2. Rechtsprechung des BVerfG.....	5
2.1.3. Fazit der freiheitsrechtlichen Erwägungen	6
2.2. Berufsfreiheit – Art. 12 Abs. 1 GG	6
2.3. Gleichheit? – Doppelt und dreifach betroffen	6
2.4. Bestimmtheitsprobleme	7
2.5. Fazit der verfassungsrechtlichen Bewertung	9
3. Sozialwissenschaftliche Bewertung	9
3.1. Gleichstellungsdefizit des Gesetzentwurfs.....	9
3.2. Keine Bundesvorgaben zur Umsetzung in Landesrecht	12
3.3. Mangelhafte und vorurteilsfördernde gesetzgeberische Rahmensetzung.....	13
3.3.1. Vertrauen in eine neutrale Amtsführung.....	13
3.3.2. Einschränkung des Tragens auf das unbedingt erforderliche Maß	14
3.4. Absehbare Auswirkungen.....	15
3.4.1. Keine Abbildung der gesellschaftlichen Vielfalt – Förderung laizistischer Tendenzen	15
3.4.2. Ausweitung auf Angestellte	16
3.4.3. Erhöhte Diskriminierungsgefahr insbesondere für kopftuchtragende Frauen .	17
3.5. Fazit der sozialwissenschaftlichen Bewertung	18

1. EINLEITUNG

Das Aktionsbündnis muslimischer Frauen (AmF) ist die einzige von muslimischen Frauen gegründete verbands-, vereins- und parteiunabhängige Frauen-Lobbyorganisation in Deutschland und hat einen direkten Zugang zu den Adressatinnen jedweder sogenannter Kopftuchverbote. Unser Hauptarbeitsfeld ist die Gleichstellung beim Zugang zum Arbeitsmarkt – insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Gleichbehandlung von Religionen und Weltanschauungen. In dieser Funktion hatten wir die Möglichkeit auf Einladung des Bundesverfassungsgerichts Stellungnahmen zum Kopftuchverbot im Schuldienst, der KiTa und im Bereich des Rechtsreferendariats zu verfassen.

Unsere vorliegende Stellungnahme legt den Fokus auf den eklatanten Mangel einer intersektionalen Perspektive, den der Gesetzentwurf offenbart.

Das geplante Gesetz, resp. § 56, Abs. 4

- verstößt durch die unreflektierte und vor allem nicht zwingende Übernahme bundesgesetzlicher Formulierungen aus dem Gesetz zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamt:innen gegen diverse grundrechtliche Prinzipien, wie die Verpflichtung des Staates zur Neutralität, seine Verpflichtung zur Gleichstellung (Art. 3 Abs. 2 und 3 GG), die Religionsfreiheit (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG), die Freiheit der Berufswahl (Art. 12 Abs. 1 GG) und das Verbot der Benachteiligung beim Zugang zu öffentlichen Ämtern (Art. 33, Abs. 3 GG),
- wirkt anti-emanzipatorisch und anti-integrativ und wird insbesondere kopftuchtragende muslimische Frauen treffen,
- konterkariert anderweitig propagierte Ziele des Gesetzgebers zur Gleichstellung von Frauen,
- stellt eine staatliche Legitimation zur Förderung und zum Schutz diskriminierender und vorurteilsbelasteter Einstellung dar, indem auf die Sicht eines fiktiven Dritten abgestellt wird,
- leistet durch das Unsichtbar-Machen von Menschen mit religiös konnotierter Bekleidung in der Beamtenschaft einem falschen Neutralitätsverständnis Vorschub und verstärkt damit den Trend des Umbaus unseres säkularen in einen laizistischen Staat.

2. VERFASSUNGSRECHTLICHE BEWERTUNG

2.1. Freiheitsrechtliche Erwägungen

Die im Gesetzentwurf genannten Regelungen bzgl. religiös motivierter Erscheinungen adressieren und belasten in erster Linie muslimische Frauen mit Kopftuch und jüdische Männer mit Kippa; auch eine Belastung von Sikhs mit Dastar scheint denkbar. Die Änderungen des BBG und des BeamtStG im vergangenen Jahr zielten auch darauf ab, Tattoos, Piercings und andere äußere Erscheinungsmerkmale zu unterbinden. Dementsprechend können von den Regelungen in §56 LBeamtenG unterschiedliche Freiheitsrechte betroffen sein: Die Religionsfreiheit (Art. 4 Abs. 1, 2 GG), das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 1 Abs. 1 iVm Art. 2 Abs. 1 GG) sowie die Kunst- und ggfs. Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 3, Art. 5 Abs. 1 GG).

2.1.1. Religionsfreiheit – Art. 4 Abs. 1, 2 GG

Art. 4 Abs. 1, 2 GG ist als einheitliches Grundrecht zu verstehen. Es bezieht sich sowohl auf die äußere Freiheit, den Glauben zu bekunden, sein gesamtes Verhalten an den Lehren seines Glaubens auszurichten und seiner inneren Glaubensüberzeugungen gemäß zu handeln, als auch auf die innere Freiheit zu glauben oder eben nicht zu glauben, einen Glauben zu verschweigen oder auch sich von seinem bisherigen Glauben loszusagen. Was letztlich als *Religionsausübung* zu bewerten ist und was nicht, fällt nicht in den Beurteilungsspielraum des Staates, sondern ist nach dem Selbstverständnis der jeweiligen Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaft und des einzelnen Grundrechtsträgers zu bemessen und unterliegt lediglich einer Plausibilitätskontrolle. Daher ist es irrelevant, dass z.B. in der islamischen Glaubenslehre unterschiedliche Auffassungen zum Bekleidungsgebot der Frau vertreten werden, da die Begründung einer empfundenen religiösen Verpflichtung zum Tragen eines islamischen Kopftuches nach geistigem Gehalt und äußerer Erscheinung als hinreichend plausibel zu betrachten sind. Diese Grundrechtsfähigkeit der Person geht auch bei einem Eintritt in den öffentlichen Dienst/einer Verbeamtung nicht verloren.¹

Religiös erkennbare Personen im öffentlichen Dienst und in der Beamtenschaft können sich demnach auf den Schutz durch die Religionsfreiheit berufen, die ihnen ihre Freiheit verbürgt, soweit sich kein gewichtiges Gut von Verfassungsrang findet, das eine Einschränkung dieser Freiheiten notwendig macht.

¹ St. Rspr., s. nur BVerfGE 39, 334 (366 f).

2.1.2. Rechtsprechung des BVerfG

Zu möglichen Einschränkungen hat sich das BVerfG in seiner Rechtsprechung zum Kopftuch von Lehrerinnen, pädagogischen Fachkräften in der städtischen KiTa und Rechtsreferendarinnen ausführlich geäußert: Bereits in der Kopftuch-II Entscheidung (2015) konstatierte das Gericht, dass dem Kopftuch im Schuldienst nur eine konkrete Gefährdung des Schulfriedens durch eine Beeinträchtigung der religiös-weltanschaulichen Neutralität entgegenstehen kann, ein pauschales Verbot also nicht zulässig ist. Andere Rechte und Güter seien nicht betroffen. Damit eröffnete das Gericht den kopftuchtragenden Lehrerinnen wieder den Zugang zum Lehramt. Die Entscheidung zum KiTa-Bereich (2016) argumentierte deckungsgleich. In der – viel kritisierten – Entscheidung zur Rechtsreferendarin mit Kopftuch (2020)² folgte das Gericht zwar grundsätzlich ebenso dieser Logik (vgl. 3.2.), führte aber aus, dass allein das Tragen eines muslimisch konnotierten Kopftuches die Neutralität des Staates nicht gefährde. Der Gesetzgeber könne aber den Fokus auf Prozessbeteiligte legen und damit auf die Frage, ob diese eine Voreingenommenheit von Richter:innen, die eine religiös konnotierte Bekleidung tragen, annähmen. Es ging dem BVerfG also nicht um die weltanschaulich-religiöse Neutralität, sondern um den sog. Anschein der Neutralität. Das BVerfG vermutete hierbei, dass eine Richterin mit Kopftuch von einem „objektiven Dritten“ nicht als „neutral“ angesehen werden könnte.

Dieses Argument kommt als vermeintlich empirisch belegt dar, weil es – angesichts jahrelanger Debatten um das Kopftuch – plausibel erscheint, dass „der objektive Dritte“ der muslimischen Richterin mit Vorbehalten entgegentritt. Allerdings ist diese Position gleich aus zweierlei Gründen zu kritisieren: Erstens gibt es keine sachliche / empirische Grundlage für diese Behauptung. Das Gericht hat nach einem Empfinden entschieden, nach dem „der objektive Dritte“ die Neutralität der Richterin in Zweifel ziehen wird und damit gezeigt, dass es hier um eine Projektion aus der Sicht der Mehrheitsgesellschaft geht. Zweitens: Selbst wenn diese vermeintlich sachliche Annahme stimmen sollte, ist es wohl kaum im Sinne der grundrechtlichen Verbürgungen von Freiheit und Gleichheit, dass hier die Voreingenommenheit und die Stereotype der Prozessbeteiligten einen höheren Schutz genießen, als die grundrechtlichen Freiheiten der Betroffenen.

Außerdem geht aus dem Urteil des BVerfG zur Rechtsreferendarin auch deutlich hervor, dass ein Verbot religiös erkennbarer Kleidung im Gericht eine Ausnahme darstellen soll: Das Gericht begründet ein mögliches Verbot nämlich mit der besonderen Situation des Prozesses mit seinen stark formalisierten Rollenfunktionen. Diese haben hierbei aus Sicht der Beteiligten eine andere Qualität symbolischer Konfrontation.³

² BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 14. Januar 2020 - 2 BvR 1333/17.

³ Siehe hierzu Gärditz/Kamil Abdulsalam, ZBR 2021, 289 (294).

Damit sei ein Kopftuchverbot für den juristischen Ausbildungsdienst weder zwingend geboten noch völlig ausgeschlossen.⁴

2.1.3. Fazit der freiheitsrechtlichen Erwägungen

Aus der Gesamtschau der Rechtsprechung drängt sich also folgendes Fazit auf: Ein Verbot religiös erkennbarer Kleidungsstücke im öffentlichen Dienst ist nach derzeitiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nur in Ausnahmefällen – genauer im Gerichtskontext für Richterinnen oder Rechtsreferendarinnen – zu rechtfertigen. Selbst dort ist es nicht zwingend geboten, sodass dem Gesetzgeber der Weg offen steht, all seinen Bürger:innen einen uneingeschränkten Zugang zu allen Bereichen des Justizdienstes zu gewähren (außerhalb der Justiz sind keine strengeren Regelungen anzunehmen). Eine Ablehnung dieses Weges ist ein klares politisches Statement bezüglich der gesetzgeberischen Perspektive auf Gleichstellung, Zugehörigkeiten und einem „Normalitätsverständnis“, das sich an der Weißen Mehrheitsgesellschaft orientiert.

Klarer noch: Alles, was über ein Verbot im Bereich der Justiz, in dem Roben getragen werden, hinausgeht, ist verfassungsrechtlich nicht zulässig. Daher ist unserer Einschätzung nach der Gesetzentwurf bereits hier schon als verfassungswidrig zu charakterisieren.

2.2. Berufsfreiheit – Art. 12 Abs. 1 GG

Das Verbot greift darüber hinaus auch in die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit ein. Diese garantiert nicht nur den diskriminierungsfreien Zugang zum Beruf, sondern auch die diskriminierungsfreie Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst.⁵ Letztlich wird Art. 12 Abs. 1 GG im Bereich des öffentlichen Dienstes jedoch durch Art. 33 Abs. 3 GG überlagert und der diskriminierungsfreie Zugang zum öffentlichen Dienst wird von diesem spezifischer geregelt.

2.3. Gleichheit? – Doppelt und dreifach betroffen

Für muslimische Frauen mit Kopftuch stellen Kopftuchverbote nicht nur eine Verletzung ihrer Religionsfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 GG, sondern zugleich eine gleichheitswidrige Behandlung aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Religion Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG dar. Sie sind in der Regel auch mehrfach betroffen, da sie in besonderer Weise als Frau belastet werden, als erkennbare Muslimin und zugleich als migrantisierte Person. Dieser gleich mehrdimensionalen Belastung der Betroffenen trägt der Gesetzentwurf keinerlei Rechnung.

⁴ Gärditz/Kamil Abdulsalam, ZBR 2021, 289 (295).

⁵ BVerfGE 39, 334 (369 f.).

Diese mehrfache Beeinträchtigung erhöht die Intensität der Belastung drastisch; damit geht ein erhöhter Rechtfertigungsbedarf einher. Diesen sehen wir in keiner Weise erfüllt.

Der kippatragende Mann sieht sich ebenfalls einer Mehrfachdiskriminierung gegenüber – aufgrund seines Geschlechts (praktizierende jüdische Frauen können einen „Scheitel“, d.h. eine religiösen Kriterien entsprechende Perücke tragen, die keinen Rückschluss auf ihre Religion zulässt) und seiner Religion.

Das Recht eines diskriminierungsfreien Zugangs zum öffentlichen Dienst garantiert in Art. 33 Abs. 3 GG: „Der Genuß bürgerlicher und staatsbürgerlicher Rechte, die Zulassung zu öffentlichen Ämtern sowie die im öffentlichen Dienste erworbenen Rechte sind unabhängig von dem religiösen Bekenntnis.“

Dieses Recht wird durch einen Ausschluss muslimischer Frauen mit Kopftuch, jüdischer Männer mit Kippa und Sikhs mit Dastar eindeutig verletzt. Hier zeigt sich auch eine strukturelle Benachteiligung derjenigen Gläubigen, deren Bekenntnis mit einer Erkennbarkeit einhergeht (vgl. 3.1). Das rechtliche Verständnis von Religion und Religiosität darf nicht an der dominanten Idee von katholischem / protestantischem Religionsverständnis ausgerichtet werden.

Bei Umsetzung des Gesetzentwurfs wird also der erkennbaren Muslimin/dem erkennbaren Juden sowohl der unbeschränkte Zugang zum öffentlichen Dienst als auch die umfassende und gleichberechtigte Berufsausübung verwehrt.

2.4. Bestimmtheitsprobleme

Nach dem Grundsatz der Normenklarheit und -bestimmtheit, müssen Gesetze hinreichend bestimmt sein, sodass Normbetroffene die Rechtslage erkennen und ihr Verhalten daran ausrichten können.⁶

Bereits die Gesetzesänderungen des BBG und BeamtStG (Bundesgesetz zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamt:innen) im vergangenen Jahr litten an Bestimmtheitsprobleme und das setzt sich hier fort: Der Gesetzentwurf regelt (vermeintlich) die Beeinträchtigung unterschiedlicher Rechte (Glaubensfreiheit, Allgemeines Persönlichkeitsrechts, Kunstfreiheit etc.) mit unterschiedlichen Rechtfertigungsanforderungen: Während für die Begrenzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ein einfaches Gesetz ausreicht, bedarf es zur Einschränkung der Religions- und Kunstfreiheit eines Gesetzes, das ein Gut von Verfassungsrang schützt. Dieser Unterscheidung kommt der Gesetzentwurf nicht nach. Auch geht aus § 56 LbeamtG nicht hervor, in welchen Situationen welche Arten von äußerem Erscheinungsbild verboten sind: Dass eine Sachbearbeiterin im Bürgerzentrum weniger

⁶ Sommermann, in: Von Mangoldt/Klein/Starck, GG, 7. Auflage 2018, Art. 20, Rn. 289.

intensive hoheitliche Tätigkeiten ausführt als die Polizistin mit eingriffsintensiven Befugnissen, führt im Gesetzentwurf ebenfalls zu keiner Differenzierung. Diese Differenzierung ist aber zwingend geboten, um eine Vorhersehbarkeit für Betroffene zu gewährleisten.

Die mangelnde Bestimmtheit belegt auch die synonyme Verwendung von Begriffen, die nicht deckungsgleich sind – Auswahlmöglichkeit und Auswahlmöglichkeit. Nach der korrekt dargestellten Sachlage nach der Entscheidung des BVerfGs zum Rechteferendariat – der Staat muss sich nicht jede private Grundrechtsausübung seiner Amtsträger:innen als eigene zurechnen lassen – heißt es im Gesetzentwurf: „Die Zurechnung betrifft somit vom Staat geschaffene Lagen, in denen Bürgerinnen und Bürger ohne **Auswahlmöglichkeit** *[Hervorhebung durch die Verfasserin]* dem Einfluss eines bestimmten Glaubens, den Handlungen, in denen sich dieser manifestiert und den Symbolen, in denen er sich darstellt, ausgesetzt sind.“⁷

Vom Staat geschaffene Situationen ohne Auswahlmöglichkeiten gibt es jedoch – und hier zeigt sich die Praxisuntauglichkeit – in sehr vielen Bereichen: z.B. überall dort, wo per schlichtem Ziehen einer Wartenummer oder der Zuordnung per Anfangsbuchstabe des Nachnamens oder per Steuernummer Bürger:innen sich nicht aussuchen können, welche Amtsperson ihre Anliegen bearbeitet. Dennoch nimmt der Staat nicht generell einen Verlust in das Vertrauen in deren Amtsführung an, denn die Bürger:innen sind diesen Amtsträger:innen nicht hilflos ausgeliefert; sollten sie ihre beamtenrechtlichen Pflichten verletzen, gibt es rechtliche Instrumente, die einen entsprechenden Schutz bieten.

Synonym verwendet der Gesetzgeber direkt anschließend den Begriff der fehlenden **Ausweichmöglichkeit**. Dieser wurde – aufgrund der in Deutschland geltenden Schulpflicht – beim Thema Kopftuch im Schuldienst vom BVerfG ausführlich beleuchtet. Dabei setzte sich das BVerfG auch mit der negativen Religionsfreiheit der Schüler:innen auseinander und stellte fest, dass diese nicht beeinträchtigt wird, „Solange die Lehrkräfte [...] nicht verbal für ihre Position oder für ihren Glauben werben und die Schülerinnen und Schüler über ihr Auftreten hinausgehend zu beeinflussen versuchen [...]“.⁸ Das, was im Verhältnis von Lehrkräften – die durch versetzungsrelevante Notenvergabe auch gewissermaßen hoheitlich tätig sind – zu minderjährigen Schüler:innen gilt, kann nicht im Verhältnis von Erwachsenen zueinander strenger beurteilt werden.

Der Gesetzgeber wählt als Beispiel für eine Situation ohne Ausweichmöglichkeit Verfahrensverhandlungen vor Gericht und Situationen, in denen die Polizei als Vertreter des

⁷ Entwurf eines Gesetzes zur Änderung beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher Regelungen vom 11.01.2022, Drs. 19/3541, S. 63.

⁸ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 27. Januar 2015 - 1 BvR 471/10 -, Rn. 105.

staatlichen Gewaltmonopols auftritt. In diesen Situationen müsse das Vertrauen in eine neutrale Amtsführung sichergestellt werden. Das ist richtig, aber auch in diesem Bereich existieren – ausreichend etablierte und zuverlässige – rechtliche Möglichkeiten der Gegenwehr gegen einen Beamten, der seine Verpflichtungen verletzt und zwar sowohl von Seiten der Bürger:innen als auch des jeweiligen Dienstherrn.

2.5. Fazit der verfassungsrechtlichen Bewertung

Der Gesetzentwurf leidet an erheblichen Mängeln. Er verletzt mehrere Grundrechte und kommt dem Bestimmtheitsgebot nicht nach. In stringenter Anwendung der bundesverfassungsrechtlichen Rechtsprechung bleibt als Fazit die Feststellung, dass dieses Gesetz bei verfassungskonformer Auslegung nur auf Bereiche innerhalb der Justiz, in denen durch das Tragen von Roben ein bestimmtes „Gepräge“ herrscht, anwendbar ist.

3. SOZIALWISSENSCHAFTLICHE BEWERTUNG

Der Gesetzgeber nennt im Gesetzentwurf verschiedene Gründe, aus denen er eine Änderung beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher Regelungen als notwendig erachtet.⁹ Wir möchten zwei davon näher betrachten.

3.1. Gleichstellungsdefizit des Gesetzentwurfs

Als ein Ziel der Gesetzesänderung nennt der Gesetzgeber die Gewinnung und das Halten guter Fachkräfte; dies erfordere attraktive Beschäftigungsbedingungen. Um diese zu schaffen bzw. dauerhaft zu etablieren, sei es notwendig, fortlaufend zu prüfen, welche Möglichkeiten es gebe „[...] das Laufbahnrecht an aktuelle Anforderungen anzupassen und mögliche rechtliche Hemmnisse der Karriereentwicklung in systemkonformer Weise zu beseitigen.“¹⁰

Einen Prüfpunkt, der den Gesetzentwurf auf seine Gleichstellungswirkung hinsichtlich des Geschlechts untersucht, gibt es nicht. Dass der Gesetzgeber Frauen jedoch (irgendwie) mitdenkt, zeigt das Beispiel, das er nennt: „Dabei sind auch z.B. durch Kinderbetreuungszeiten unterbrochene Karriereverläufe in den Blick zu nehmen.“ Dieses

⁹ Entwurf eines Gesetzes zur Änderung beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher Regelungen vom 11.01.2022, Drs. 19/3541, S. 2.

¹⁰ Ebenda.

Bestreben des schleswig-holsteinischen Gesetzgebers ist grundsätzlich zu begrüßen. Die gleichzeitige Schaffung einer Ermächtigungsgrundlage zum Verbot religiös konnotierter Erscheinungsmerkmale zeigt jedoch, dass muslimische Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, ausdrücklich nicht darauf vertrauen können, mitgedacht zu sein.

Dies ist sehr bedauerlich, zielt doch das schleswig-holsteinische Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG) ausdrücklich darauf ab die Gleichberechtigung von Frauen im öffentlichen Dienst zu fördern – nicht nur spezifischer Frauen.

Die Einengung des Gleichstellungsprinzips auf den Aspekt des Geschlechts ist überholt. Tatsächlich können von der geplanten zulässigen Verbotsregelung *Frauen und Männer* mit religiös konnotierter Bekleidung getroffen werden (religiöse oder weltanschaulich konnotierte Schmuckstücke lassen sich verdeckt tragen). Das bedeutet jedoch nicht, dass keine ungerechtfertigte Benachteiligung von Frauen vorliegt. Das BVerfG hat 2015 (Kopftuch II) deutlich gemacht, dass durch das Verbot religiös konnotierter Bekleidung vor allem muslimische Frauen von der Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit ferngehalten werden und dies in einem rechtfertigungsbedürftigen Spannungsverhältnis zum Gebot der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen steht.¹¹ Da der schleswig-holsteinische Gesetzgeber sich auf diese Entscheidung bezieht, müsste ihm dieser Hinweis des BVerfGs auf das intersektionale Diskriminierungspotential einer solchen Regelung bekannt sein.

Ebenso dürfte ihm gegenwärtig sein, dass schon vor vielen Jahren die ungleiche Behandlung von Teilzeitkräften z.B. bei Versorgungsleistungen deshalb als verfassungswidrig verboten wurde, weil überwiegend – und nicht ausschließlich – Frauen in Teilzeit beschäftigt sind.¹² Damit wurde der mittelbaren Diskriminierung von Frauen (Artikel 3, Absatz 2 GG) ein Riegel vorgeschoben.

Selbst wenn von der möglichen Verbotsregelung die exakt gleiche Anzahl muslimischer Frauen mit Kopftuch auf der einen Seite und kippatragende jüdische Männer plus turbantragende männliche Sikhs auf der anderen Seite betroffen wären, ist die Regelung in ihren tatsächlichen Auswirkungen nicht neutral, denn sie verstößt gegen Artikel 3, Absatz 3 GG; sie führt zur Schlechterstellung von Angehörigen der Religionen, die religiöse Bekleidungspflichten kennen, gegenüber den Mitgliedern von Religionen und Weltanschauungen, die solche Pflichten nicht kennen. Dies entspricht rechtlich – mindestens – einer mittelbaren Diskriminierung; die Generalanwältin des Europäischen Gerichtshofes,

¹¹ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 27. Januar 2015 - 1 BvR 471/10 -, a.a.O., Rn 96.

¹² Vgl. Heidorn, Gesche: Grundrechtlicher Schutz vor mittelbarer Geschlechterdiskriminierung, Zur Binnensystematik des Art. 3 GG.

Eleanor Sharpston, der wir ausdrücklich zustimmen, bewertet dies nachvollziehbar als unmittelbare und damit nicht zu rechtfertigende Diskriminierung.¹³

Die fehlende Prüfung des Gesetzentwurfs auf eine breiter gefasste Gleichstellungsrelevanz signalisiert, dass der Gesetzgeber entweder die Gleichstellung bereits als erreicht ansieht und/oder ihm eine intersektionale Perspektive fremd ist. Die Vielfalt der Gesellschaft sollte sich aber gerade in staatlichen Institutionen widerspiegeln. Staatliches Handeln hat eine Vorbildfunktion, die sich für Minderheiten positiv oder eben auch negativ auswirken kann. Dies haben die über Jahre geltenden Kopftuchverbote in Schuldienst und KiTa, die weit über die Adressatinnen und den öffentlichen Dienst hinaus wirkten, deutlich gezeigt. Dieser Verantwortung scheint sich der Gesetzgeber nicht bewusst zu sein. So wird der Punkt „Auswirkungen auf die private Wirtschaft“ lediglich im Hinblick auf entstehende Kosten genannt: „Ein Einfluss auf die private Wirtschaft ergibt sich nicht.“

Aus unserer langjährigen Erfahrung mit den Auswirkungen staatlicher Verbote religiös konnotierter Kleidung auf den privaten Arbeitsmarkt, können wir es nur so auf den Punkt bringen: In den Ohren potentieller Betroffener klingt das wie Hohn.

Aus feministischer Perspektive ist strukturelle Benachteiligung von Frauen ein maßgeblicher Punkt, der die Gleichstellung von Frauen verhindert. Gemeint sind damit Verhältnisse, „[...] die die aktuellen Chancen, Bedürfnisse zu realisieren unter das Niveau senken, das potenziell möglich wäre.“¹⁴ Solche Ausschluss und Benachteiligung generierenden Strukturen können sich der Sprache, Religion und der Wissenschaft bedienen.¹⁵

Der vorliegende Gesetzentwurf wird solche benachteiligenden Strukturen schaffen, wo sie zuvor nicht vorhanden waren und stellt damit einen Eingriff in die Freiheit der Berufswahl (Art 12, Abs. 1 GG) dar und widerspricht insbesondere Art. 33, Abs. 2 und 3 GG. Zukünftig können Menschen mit religiös konnotierter Bekleidung Berufe, für die sie fachlich geeignet sind, nicht frei wählen, sondern ihr Zugang hängt davon ab, ob Dritte Vorbehalte gegen sie hegen könnten.

Die diskriminierende und anti-emanzipatorisch wirkende Problematik von gesetzlichen Verboten des Kopftuches sieht auch der Deutsche Frauenrat (DF), die größte deutsche Frauen-Lobbyorganisation. Die MV 2018 sprach sich gegen die Neuschaffung gesetzlicher

¹³ Schlussanträge der Generalanwältin Eleanor Sharpston vom 13. Juli 2016, Rechtssache C-188/15, Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) gegen Micropole SA.

¹⁴ Sauer, Birgit: Gewalt, Geschlecht, Kultur. Fallstricke aktueller Debatten um „traditionsbedingte“ Gewalt. in: Zwangsfreiheiten - Multikulturalität und Feminismus, Verlag Promedia & Südwind, Wien, S. 56.

¹⁵ Ebenda.

Kopftuchverbote aus, die den betroffenen Frauen den Zugang zu einzelnen Berufen oder ganzen Berufsbereichen völlig verwehren.¹⁶

3.2. Keine Bundesvorgaben zur Umsetzung in Landesrecht

Der Gesetzgeber argumentiert, die neue Rechtsprechung zu einzelnen beamtenrechtlichen Pflichten bzgl. des äußeren Erscheinungsbildes (Tätowierungen, religiös konnotierte Erscheinungsmerkmale) seien in das Beamtenstatusgesetz eingeflossen und jetzt zwingend in Landesrecht umzusetzen.¹⁷ Das BVerwG und das BVerfG hätten eine Leitentscheidung des Gesetzgebers verlangt, um die „Erscheinungsmerkmale von Beamtinnen und Beamten einschränken zu können.“¹⁸

Mit seiner Formulierung suggeriert der Landesgesetzgeber, zur Implantierung der geplanten Regelungen im Landesrecht habe es keine Alternative gegeben. Dies entspricht hinsichtlich religiös konnotierter Erscheinungsmerkmale *nicht* den Tatsachen. Tatsächlich hat das BVerfG in der Entscheidung zum Tragen religiös konnotierter Bekleidung von Rechtsreferendar:innen weder vom Bundes- noch von einem Landesgesetzgeber eine Leitentscheidung verlangt. Vielmehr hat das BVerfG dem jeweiligen (Landes)gesetzgeber die Entscheidung überlassen, ob er eine Regelung religiös konnotierter Bekleidung für sinnvoll erachtet oder aber eben gerade von einer solchen Regelung Abstand nimmt. Es stellte fest: „Das Verwenden eines religiösen Symbols im richterlichen Dienst ist für sich genommen nicht geeignet, Zweifel an der Objektivität der betreffenden Richter zu begründen.“¹⁹ Und: Es „[...] kommt keiner der kollidierenden Rechtspositionen ein derart überwiegendes Gewicht zu, das dazu zwänge, der Beschwerdeführerin das Tragen religiöser Symbole im Gerichtssaal zu verbieten oder zu erlauben.“²⁰ Entsprechend hat das BVerfG die Entscheidung des hessischen Gesetzgebers bzgl. der Rechtsreferendarin aus verfassungsrechtlicher Sicht respektiert – für notwendig gehalten hat es sie nicht. (Zur Einschränkung auf der Entscheidung auf Bereiche mit „Gepräge“ siehe 2.1.2)

Diese vom BVerfG deutlich gemachte Wahlfreiheit des Gesetzgebers eröffnet eine zweite Chance, die 2003 verpasst wurde. Damals ließ das BVerfG den Landesgesetzgebern die Wahl, eine Regelung religiöser Zeichen im Schuldienst zu erlassen oder aber darauf zu verzichten

¹⁶ Beschlüsse MV 2018, S. 3. <https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2018/06/Zusammenstellung-Beschl%C3%BCsse-2018.pdf>

¹⁷ Entwurf eines Gesetzes zur Änderung beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher Regelungen vom 11.01.2022, Drs. 19/3541, S. 2.

¹⁸ Ebenda, S. 6.

¹⁹ BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 14. Januar 2020 - 2 BvR 1333/17 -, Leitsätze, http://www.bverfg.de/e/rs20200114_2bvr133317.html

²⁰ Ebenda.

und so die gesellschaftliche Vielfalt auch innerhalb der Lehrerschaft sichtbar werden zu lassen. In der Folge erließen acht Bundesländer – einige schon bei der Implementierung offensichtlich verfassungswidrige – Verbote, die bis zur BVerfG-Entscheidung 2015 (in Berlin bis jetzt) qualifizierten muslimischen Frauen mit Kopftuch, meist unter Berufung auf diskriminierende Stereotypen, den Zugang zum Schuldienst und der KiTa verwehrten.

Wir hatten darauf gehofft, dass Landesregierungen heute – fast 20 Jahre nach der Kopftuch-I-Entscheidung – eine andere, vorwärtsgewandtere Perspektive einnehmen und nicht in alte, von Abwehr geprägte, Verhaltensmuster verfallen. Diese Hoffnung hat sich nicht erfüllt. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Ermächtigungsgrundlage bereitet den Boden für weiterreichende negative Auswirkungen, insbesondere für kopftuchtragende Frauen (vgl. 3.4).

3.3. Mangelhafte und vorurteilsfördernde gesetzgeberische Rahmensetzung

Der schleswig-holsteinische Gesetzgeber macht es sich denkbar einfach, indem er die Passagen aus dem Bundesgesetz zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamt:innen, die religiös konnotierte Kleidungs- und Schmuckstücke betreffen, schlicht reproduziert.

3.3.1. Vertrauen in eine neutrale Amtsführung

Die Vorgabe, dass religiös oder weltanschaulich konnotierte Erscheinungsmerkmale nur eingeschränkt oder untersagt werden können, „wenn sie objektiv geeignet sind, das Vertrauen in die neutrale Amtsführung [...] zu beeinträchtigen“²¹ beruhigt potentiell Betroffene nicht, denn eine greifbare und nachvollziehbare Definition dessen, woran eine „objektive Eignung“ gemessen werden kann und wann das Vertrauen in eine neutrale Amtsführung beeinträchtigt ist, ist im Gesetzentwurf nicht zu finden. Das, was feststeht, ist: Die bloße Sichtbarkeit eines religiös konnotierten Kleidungs- oder Schmuckstücks bzw. die Sichtbarkeit der Person, die es trägt, ist ein Teil des Verbotskriteriums.²² Wer oder welche mess- oder greifbaren Fakten darüber entscheiden, ob der zweite Teil des Verbotskriteriums, d.h. die Beeinträchtigung des Vertrauens in die neutrale Amtsführung gegeben ist, bleibt weitgehend offen. Damit wird dem Unsichtbar-machen von Menschen mit religiös konnotierter Bekleidung unter Bezug auf ein laizistisch geprägtes Verständnis von Neutralität Vorschub geleistet; dies entspricht nicht dem Neutralitätsverständnis des Grundgesetzes.

²¹ Entwurf eines Gesetzes zur Änderung beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher Regelungen vom 11.01.2022, Drs. 19/3541, S. 17.

²² Ebenda.

Eine Konkretisierung dieses schwammigen – und daher für potentiell betroffene Beamt:innen oder Bewerber:innen für eine Beamt:innenlaufbahn – zutiefst verunsichernden Konstrukts einer „objektiven Eignung zur Beeinträchtigung des Vertrauens“ ist unerlässlich. Wir fordern eine Orientierung an den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, in dem der Begriff des Anscheins der Neutralität bzw. des „Bösen Scheins“ in Bezug auf Richter:innen konkretisiert wurden. Demnach wird von einem Vertrauen des Staates und der Bürger:innen in die Qualifikation und damit in die Fähigkeit einer unvoreingenommenen und objektiven Amtsführung aller Amtsträger:innen ausgegangen. Erst, wenn es – durch das Verhalten des Amtsträgers verursacht – einen konkreten Anlass gibt, an einer solchen Amtsführung zu zweifeln, kann von einem Vertrauensverlust ausgegangen werden.²³

Für Beamt:innen im Bundes- oder Landes kann – auch innerhalb der Justiz – kein strengerer Maßstab gelten, als er für Richter:innen gilt. Der Gesetzentwurf schreibt jedoch fest, dass im Bereich der Justiz das Verbot religiös konnotierter Erscheinungen generell für alle Bediensteten zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Rechtspflege gerechtfertigt sei.²⁴ Dabei nimmt der Gesetzgeber Bezug auf den Beschluss des BVerfGs von 2020, der – wie schon erwähnt – ein solches Verbot gerade nicht fordert.

3.3.2. Einschränkung des Tragens auf das unbedingt erforderliche Maß

Unklar bleibt ebenso, was der Gesetzgeber unter einer Begrenzung auf das „unbedingt erforderliche Maß“ versteht.

So dürfe sich ein potentielles Verbot zum Tragen religiös konnotierter Bekleidungs- oder Schmuckstücke „[...] nur auf die dienstlichen Tätigkeiten [...] erstrecken, bei denen es ohne die Anordnung zu einer nicht hinnehmbaren Kollision mit der weltanschaulich-religiösen Neutralität des Staates, dem Grundsatz der Funktionsfähigkeit der Rechtspflege oder der grundrechtlich geschützten negativen Religionsfreiheit Dritter kommen würde.“²⁵ Zudem dürfe sich eine solche Anordnung „[...] nicht pauschal auf die gesamte dienstliche Tätigkeit [...] erstrecken“²⁶ und sie sei zu begründen.

Das, was sich auf den ersten Blick wie eine Einschränkung liest, dürfte sich in der Praxis als völlig untauglich erweisen; das liegt nicht nur an der Tatsache, dass der Gesetzgeber keine rechtlich ausreichend bestimmte Begriffe benutzt, wie Abschnitt 2.4 darlegt .

²³ BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 13. Februar 2018 , - 2 BvR 651/16 -, Rn. 17; BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 18. Juni 2003 - 2 BvR 383/03 -, Rn. 26; BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 05. Dezember 2019 - 1 BvL 7/18 -, Rn 25.

²⁴ Entwurf eines Gesetzes zur Änderung beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher Regelungen vom 11.01.2022, Drs. 19/3541, S. 64.

²⁵ Ebenda, S. 65.

²⁶ Ebenda.

Denn insgesamt wird deutlich, dass der Gesetzgeber vom mangelnden Vertrauen eines „Dritten“ ausgeht, dessen Sichtweise auf den zwar geläufigen, aber rechtlich nicht tragfähigen Vorurteilen und Ressentiments beruht, dass

- Beamt:innen, die aus religiöser Überzeugung ein bestimmtes Kleidungsstück tragen, dieses ggfs. während der Arbeitszeit resp. je nach Arbeitssituation und Gegenüber doch einfach höflich ablegen könnten,²⁷
- religiöse Überzeugungen häufig, wenn nicht grundsätzlich, geltendem Recht entgegenstünden oder zumindest damit konkurrierten und
- Beamt:innen, die aus religiöser Überzeugung ein bestimmtes Kleidungsstück tragen, nicht in der Lage sind, die eigenen Überzeugungen zu reflektieren und ihr Handeln – sofern sich ihre Überzeugungen nicht mit geltendem Recht decken sollten – am geltenden Recht auszurichten.

Wir sehen den Staat in der Pflicht, sich gegen derlei gesellschaftlich weit verbreitete Stereotypen zu stellen und ihnen nicht dadurch Vorschub zu leisten, dass die bloße Sichtbarkeit von Beamt:innen unterschiedlicher Religionen und Weltanschauungen, als potentiell vertrauensgefährdend in einem Gesetz festgeschrieben wird.

3.4. Absehbare Auswirkungen

Unsere langjährige Beratungsarbeit hat vor allem eines gezeigt: Alles, was sich rechtlich verbieten lässt, wird auch verboten, eine Begründung wird ggfs. so lange modifiziert, bis den Betroffenen, die ohnehin am kürzeren Hebel sitzen, der Atem ausgeht oder sie den psychischen Belastungen des Konflikts nicht mehr gewachsen sind.

Darüber hinaus wirken solche Verbote, wie bereits dargestellt, weit über die adressierten Arbeitsbereiche hinaus, d.h. es werden auch Verbote ausgesprochen, für die es keinerlei rechtliche Grundlage gibt. Eine Gegenwehr der Betroffenen scheidet meist aus vielfältigen Gründen.

3.4.1. Keine Abbildung der gesellschaftlichen Vielfalt – Förderung laizistischer Tendenzen

Der Deutsche Beamtenbund hatte die Gelegenheit, zum Gesetzentwurf des Bundes zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamten und Beamtinnen Stellung zu nehmen und gab

²⁷ Dem widersprechend: Vgl. Schlussanträge der Generalanwältin Eleanor Sharpston vom 13. Juli 2016, Rechtssache C-188/15, Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l’homme (ADDH) gegen Micropole SA, Rn.112.

zutreffend zu bedenken, dass die gesellschaftliche Bewertung von Tätowierungen und anderen vom Gesetz adressierten nicht-religiös konnotierten Merkmalen sich ändert – und zwar hin zur Akzeptanz. Dem müsse dadurch Rechnung getragen werden, dass die oberste Dienstbehörde die Entwicklung beobachten und prüfen müsse, ob die Einschränkung des Persönlichkeitsrechts weiterhin gerechtfertigt sei.²⁸ Die Tatsache, dass ein solcher Wandel in der Einschätzung von religiös motivierten Bekleidungen oder Schmuckstücken nicht angenommen wird, zeigt, dass offensichtlich ein – wenn auch unserer Verfassung zuwiderlaufender – quasi natürlicher Weg der gesellschaftlichen und rechtlichen Entwicklung hin zum Laizismus angenommen wird; damit steht der dbb nicht allein. Dennoch ist das Argument, gesellschaftliche Entwicklungen zu berücksichtigen, schlagend: Das (mögliche) Verbot aller im vorliegenden Gesetzentwurf adressierter Merkmale zementiert ein Gesellschaftsbild, das weder die derzeitige Lebenswirklichkeit abbildet, noch zukunftsweisend ist. Denn der gesellschaftliche Zusammenhalt hängt u.a. davon ab, dass alle, die eine entsprechende fachliche Qualifikation haben, auch Teil der staatlichen Strukturen sein können und ihren Staat öffentlich repräsentieren dürfen.

Zum vorliegenden Gesetzentwurf schlugen DBG und dbb entsprechend eine Begründungspflicht auf alle Fallgestaltungen des Erscheinungsbildes vor.²⁹ Dies unterstützen wir. Auch wenn Tätowierungen und anderer Körperschmuck nicht den gleichen Grundrechtsschutz genießen, wie religiös motivierte Bekleidung, sehen wir ein pauschales Verbot als verfassungsrechtlich bedenklich, solange es sich nicht um Tätowierungen oder Körperschmuck mit eindeutig verfassungswidriger Konnotation handelt.

3.4.2. Ausweitung auf Angestellte

Zudem wies der dbb in seiner Stellungnahme zum Bundesgesetz zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamt:innen zu Recht darauf hin, dass einer Verbeamtung eine Beschäftigung als Tarifbeschäftigte/r vorausgehen könne. Seien nur Beamt:innen von den Regelungen zum Erscheinungsbild betroffen, würden „[...] je nach Status unterschiedliche Maßstäbe gelten, was im Einzelfall nicht unproblematisch sein könnte.“³⁰

Den langjährigen Erfahrungen von Antidiskriminierungsorganisationen zufolge sind Arbeitgeber:innen kaum in der Lage oder willens, sich mit solchen rechtlichen Feinheiten

²⁸ Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Bundesgesetz zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamt:innen, S. 4f.

https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/Downloads/stellungnahmen/gesetz-zur-regelung-des-erscheinungsbildes-von-beamtinnen-und-beamten/stellungnahme-dbb.pdf;jsessionid=058AA5812118D18C5C330933413F1710.2_cid287?_blob=publicationFile&v=2

²⁹ Entwurf eines Gesetzes zur Änderung beamten-, laufbahn- und mitbestimmungsrechtlicher Regelungen vom 11.01.2022, Drs. 19/3541, S. 9.

³⁰ Stellungnahme des dbb beamtenbund und tarifunion zum Bundesgesetz zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamt:innen, S. 4.

auseinanderzusetzen. Das führt in der Praxis dazu, dass Verbote ausgedehnt und nicht etwa begrenzt oder gar zurückgenommen werden.

Entsprechend ist damit zu rechnen, dass es schon im Bewerbungsprozess für Angestelltenpositionen zu vermehrter Diskriminierung insbesondere von kopftuchtragenden Frauen kommen wird. Sie erst gar nicht einzustellen, verhindert potentielle spätere Konflikte – das ist leider ein naheliegender (vielleicht auch nur unterschwellig entstehender) Gedanke, der letztlich Wirklichkeiten schafft.

Wir appellieren daher an den Gesetzgeber, nicht darauf zu warten, bis die strengen Neutralitätsregelungen, die das Bundesverfassungsgericht für Richter:innen und Staatsanwält:innen für zulässig aber nicht notwendig erklärt hat, auch im Angestelltenbereich jedes beliebigen Amtes zur Anwendung kommen. Jetzt ist die letzte Gelegenheit, sich mit den Gesetzesfolgen auseinanderzusetzen und der gesetzgeberischen Sorgfaltspflicht Genüge zu tun.

3.4.3. Erhöhte Diskriminierungsgefahr insbesondere für kopftuchtragende Frauen

Die im Auftrag der Deutschen Islamkonferenz durchgeführte Studie „Muslimisches Leben in Deutschland 2020“ unterstreicht die Grundrechtsproblematik, die mit Kopftuchverboten einhergeht. So verzichten 34,5 % der muslimischen Frauen, die kein Kopftuch tragen, deshalb darauf, weil sie Angst vor Nachteilen in der Schule, bei der Ausbildung und der Arbeit haben.³¹ Das ist vor dem Hintergrund der Garantie der freien Religionsausübung ein deutliches Signal: Das Werteversprechen unserer Rechtsordnung und die Lebenswirklichkeit einzelner Gruppen driften weiter auseinander und fördern insgesamt ein illiberales Gesellschafts- und Rechtsverständnis.

Die beruflichen Nachteile und diskriminierenden Erfahrungen, die kopftuchtragende Frauen durch die verfassungswidrigen gesetzlichen Einschränkungen im Schuldienst und der KiTa viele Jahre ertragen mussten, hat tiefe Spuren hinterlassen. Nachdem bekannt wurde, dass das neue Bundesgesetz zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamt:innen auch ein Kopftuchverbot ermöglicht, erhielten wir zahlreiche Beratungsanfragen, mit der bangen Frage, welche Berufe nun betroffen sein werden.

Ob sich die Liste der Berufe, in denen es für kopftuchtragende Frauen hohe Einstellungshürden gibt oder ihnen von ihrer Qualifikation unabhängige umfangreiche Einschränkungen ihrer Religionsfreiheit oder gar Entlassungen drohen, verlängert, hängt jetzt vom Gesetzgeber ab. Zum Schutz von „Dritten“ vor Beamt:innen, die ihre beruflichen

³¹ Muslimisches Leben in Deutschland 2020, Studie im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz, durchgeführt von Katrin Pfündel, Anja Stichs und Kerstin Tanis, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2021, S. 122. https://www.deutsche-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Studien/mlid-2020-lang.pdf;jsessionid=A9E88CA0DB41BA996C733BCBA13D2EB0.internet551?_blob=publicationFile&v=6

Verpflichtungen durch parteiisches Handeln verletzen, bietet bereits das geltende Recht ausreichenden Schutz. Einen Schutz vor dem bloßen Anblick erkennbar religiöser Beamt:innen kann und darf es in Deutschland nicht geben.

3.5. Fazit der sozialwissenschaftlichen Bewertung

§56, Abs. 4 leistet Strukturen Vorschub, die vorurteilsbelastete Einstellungen fördern und schützen und wirkt daher diskriminierend, anti-emanzipatorisch und anti-integrativ. Wir fordern den Gesetzgeber auf, ihn ersatzlos zu streichen.

Hinsichtlich anderer Erscheinungsformen unterstützen die Forderungen des DBG und dbb nach einer Begründungspflicht.

Seit Jahrzehnten wird über das Kopftuch im Staatsdienst debattiert. Es wurden präventive Verbote erlassen, ohne dass bisher auch nur ein Fall einer tatsächlichen „Gefahr“ durch das Kopftuch aufgetreten wäre. Durch die Verbotsgesetzgebung wurden Karrieren und Hoffnungen zerstört, das gesellschaftliche Klima vergiftet und viel Misstrauen gesät. Diese Situation ist nicht weniger negativ, wenn nun neben dem Kopftuch auch andere religiös motivierte Kleidungs- oder Schmuckstücke von einem Verbot betroffen sind.

Der Bund hat durch sein Verhalten bei der Verabschiedung des Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamt:innen signalisiert, dass er eine wichtige, längst fällige und bisher nur oberflächlich geführte Debatte nicht führen will: Unter welchen Rahmenbedingungen gehören erkennbar religiöse Muslim:innen und Menschen mit Kippa, Dastar oder individuellem Körperschmuck zu Deutschland und haben auch das Recht, ihren Staat zu repräsentieren? Wie können wir die längst existierende Vielfalt so leben, dass die Sichtbarkeit *aller* Bürger:innen gewährleistet ist und – gerade im Staatsdienst – ausschließlich die Befähigung und nicht das Aussehen zählt?

Jetzt hat Schleswig-Holstein die Möglichkeit, sich diese Fragen zu stellen und im Einklang mit den Werten unserer Verfassung zu beantworten. Diese Antworten entscheiden darüber, ob der Staat tatsächlich schon die Heimstatt aller Bürger:innen ist, es langsam wird oder wir uns von diesem Ziel weiter entfernen.