

Handlungsempfehlung für Gleichstellungsakteur*innen zum Umgang mit antimuslimischem Rassismus an Hochschulen

09.09.2025

Einleitung¹

Gleichstellungspolitik an Hochschulen verfügen bislang kaum über ausgearbeitete Konzepte für den Umgang mit religiöser Vielfalt. Diskriminierungserfahrungen, die Frauen aufgrund ihrer Religion oder rassifizierender Zuschreibungen machen, werden häufig nicht angemessen bearbeitet. In der Folge bleiben sie unsichtbar. Ein Beispiel hierfür ist die Diskriminierung kopftuchtragender Frauen – eine Form geschlechtsspezifischer Diskriminierung, die in den Aufgabenbereich von Gleichstellungsakteur*innen fällt, aber oft übersehen wird. Das vorliegende Papier möchte Gleichstellungsakteur*innen unterstützen, mehr Handlungssicherheit im Umgang mit religiöser Vielfalt zu gewinnen. Ziel ist es, Impulse für die Entwicklung und Umsetzung intersektionaler Gleichstellungspolitik an Hochschulen² zu geben.

Ein Grund für die Unsicherheiten im Umgang mit dem Islam liegt auch daran, dass Muslim*innen in der Gleichstellungsarbeit an deutschen Hochschulen unterrepräsentiert sind. Der vielfach formulierte Anspruch auf Intersektionalität spiegelt sich bislang kaum in der Besetzung von Stellen und Ämtern wider. Muslimische Frauen sehen sich daher oft von Personen vertreten, die andere Erfahrungshintergründe haben und wenig persönliche Bezüge zum Islam mitbringen.

Intersektionale Gleichstellungsarbeit bedeutet insbesondere im Hinblick auf Religion, Differenzen auszuhalten, über unterschiedliche Perspektiven hinweg Gemeinsamkeiten zu suchen und sich auf Unvertrautes einzulassen. Diese Haltung ist essenziell, um Gleichstellungsziele umfassend verwirklichen zu können.

Hinzu kommen innerfeministische Auseinandersetzungen zum Islam sowie innermuslimische Debatten über Geschlechterfragen, die häufig sehr polarisiert verlaufen. Besonders problematisch sind in diesem Zusammenhang die anhaltenden Kopftuchdebatten. Wenn im Namen des Feminismus antimuslimische Ressentiments geschürt werden, können Musliminnen nicht auf Selbstverständlichkeit von Akzeptanz oder Solidarität in Gleichstellungskontexten hoffen. Eine klare antirassistische Haltung ist daher die Grundvoraussetzung, um Gleichstellung im Kontext religiöser Vielfalt glaubwürdig zu thematisieren und zu bearbeiten.

Religiöse Positionierungen zu Geschlechterfragen sind in sich heterogen und oft komplex. Statt Religion pauschal als Ursache geschlechtsspezifischer Benachteiligung zu problematisieren, ist es zielführender, konkrete Fälle von Diskriminierung bedarfs- und lösungsorientiert anzugehen. Gleichstellungsakteur*innen sollten sich dabei sowohl für Geschlechtergerechtigkeit als auch für Religionsfreiheit stark machen – einschließlich der Verteidigung individueller Entscheidungsfreiheit. Das schließt die Anerkennung religiös begründeter Entscheidungen von Frauen ein, etwa hinsichtlich des Tragens oder Ablegens eines Kopftuchs.

Muslimische Frauen machen unterschiedliche Erfahrungen – je nachdem, ob sie ein Kopftuch tragen, eine eigene Zuwanderungsgeschichte haben oder weiteren Diskriminierungsformen ausgesetzt sind. Viele der in diesem Papier entwickelten Empfehlungen dürften auch nicht-binären oder trans Muslim*innen zugutekommen. Diese Perspektiven waren jedoch in der Arbeitsgruppe nicht vertreten und unterscheiden sich wahrscheinlich deutlich von den Erfahrungen muslimischer cis Frauen, auf die dieses Papier fokussiert. Eine Erweiterung um diese Perspektiven ist perspektivisch erforderlich.

Gleichstellungspolitikern, die religiöse Vielfalt ernst nehmen, bemühen sich darum, die unterschiedlichen Erfahrungen und Bedürfnisse sichtbar zu machen – sowohl auf konzeptioneller als auch auf operativer Ebene. Sie fördern solidarisches Handeln, reflektieren eigene Vorannahmen, suchen den Dialog und arbeiten vertrauensbildend. Sie setzen sich für ein Hochschulklima ein, das religiöse Vielfalt als Bereicherung begreift, den Gleichbehandlungsgrundsatz konsequent umsetzt und Angehörigen aller Religionen mit Respekt begegnet.

Religiöse Vielfalt und die Situation von Muslim*innen an Hochschulen

Im ersten Teil der Handlungsempfehlung geht es um grundlegende Überlegungen zum Umgang mit religiöser Vielfalt in Bezug auf den Islam an Hochschulen. Sie sollen Gleichstellungsakteur*innen helfen, sich in entsprechenden Debatten zu positionieren und Diskriminierungsrisiken zu erkennen.

Ausgangslage: Antimuslimischer Rassismus in Deutschland

Daten zur Religionszugehörigkeit werden in der Hochschulstatistik nicht erhoben. Zahlenmäßige Anhaltspunkte liefern somit nur allgemeine Erhebungen:³ Circa die Hälfte der deutschen Bevölkerung gehört einer christlichen Glaubensgemeinschaft an, etwa 44% sind konfessionslos bzw. nicht gläubig.⁴ Die aktuell in Deutschland lebenden 5,3 bis 5,6 Millionen Muslim*innen machen einen Anteil von 6,4 % bis 6,7 % der Gesamtbevölkerung aus und bilden damit die größte religiöse Minderheit.⁵ 48 % der in Deutschland lebenden Muslim*innen sind Frauen.⁶ Zu berücksichtigen ist, dass neben Muslim*innen, die in Deutschland aufgewachsen sind, eine nicht unerhebliche Zahl an internationalen Studierenden und Wissenschaftler*innen muslimischen Glaubens an deutschen Hochschulen studieren und arbeiten. Die Gruppe „Muslim*innen an Hochschulen“ ist dementsprechend heterogen, auch in Bezug auf Bildungsbiografien, kulturelle Hintergründe und religiöse Überzeugungen.

Die vorliegende Handlungsempfehlung fragt danach, auf welche Weise das Thema religiöse Vielfalt in Bezug auf den Islam das Hochschulleben betrifft und welche Geschlechteraspekte damit verbunden sein können. Dies kann jedoch nicht unabhängig vom Problem des antimuslimischen Rassismus diskutiert werden: Antimuslimische Ressentiments und Vorurteile sind in Deutschland weit verbreitet. Insbesondere muslimische Studierende berichten von Anfeindungen, die sowohl von Kommiliton*innen als auch von Lehrpersonen oder Verwaltungsmitarbeitenden ausgehen können.

Zentrales Motiv ist dabei die Konstruktion des Islam als Gefahr: Etwa die Hälfte der deutschen Bevölkerung empfindet den Islam als bedrohlich.⁷ Dabei wird der Islam pauschal zur extremistischen Ideologie erklärt, sein Status als Religion und auch die Vielfalt muslimischer Glaubensrichtungen unsichtbar.⁸ Muslim*innen und der Islam gelten als fremd, ihre Zugehörigkeit zur deutschen Gesellschaft wird infrage gestellt: 13% der Befragten des Bertelsmann Religionsmonitors 2019 hielten es für angemessen, Muslim*innen die Einwanderung nach Deutschland zu verbieten.⁹ Mehr als 40% gaben an, dass sie nicht akzeptieren würden, dass ein Familienmitglied eine*n Muslim*in heiratet.¹⁰ Eine Umfrage der Evangelischen Kirche aus dem Jahr 2018 zeigt, dass jede*r Zweite die Meinung teilt, der Islam passe nicht in die deutsche Gesellschaft.¹¹ Rund 45% der Befragten gaben an, dass sie gegen eine*n muslimische*n Bürgermeister*in in ihrer Gemeinde seien.¹²

Was meint „antimuslimischer Rassismus“?

Kernpunkt des Antimuslimischen Rassismus ist „die Zuschreibung pauschaler, weitestgehend unveränderbarer, rückständiger und bedrohlicher Eigenschaften gegenüber Muslim*innen“ sowie Menschen, von denen angenommen wird, sie seien muslimisch. Die diskursiv entstehenden Stereotype konstruieren eine Fremdheit – oder sogar eine feindliche Grundhaltung – von Muslim*innen und teilen die Gesellschaft in „ihr“ und „wir“-Gruppen. Dieses „othering“ von Muslim*innen dient der Legitimation von Diskriminierungen und gesellschaftlichen Ausgrenzungsprozessen, die sich dann auch institutionell und strukturell verfestigen.¹³

Antimuslimischer Rassismus kann verschiedene Formen annehmen und trifft Frauen und Männer teils unterschiedlich: Während vor dem Hintergrund der Wahrnehmung des Islam als Gefahr insbesondere jüngere muslimische Männer als potenziell gewaltbereit und aggressiv dargestellt werden, haben die Zuschreibungen, mit denen insbesondere kopftuchtragende muslimische Frauen sich konfrontiert sehen, eine größere Bandbreite: Je nach (zeitlichem) Hintergrund und Zweck des Diskurses wird einer kopftuchtragende Muslima unterstellt, ein unterdrücktes und nicht-sprechfähiges Opfer ihrer eigenen Religion zu sein,¹⁴ „westliche Werte“, insbesondere die Gleichberechtigung der Geschlechter abzulehnen oder unter Ausnutzung der freiheitlich demokratischen Grundordnung die Gesellschaft unterwandern zu wollen.¹⁵ Kopftuchtragende Frauen gelten als von ihren Familien unterdrückt und/oder unwillig, sich in die Gesellschaft zu integrieren.¹⁶ Ihnen wird die Fähigkeit abgesprochen, für sich selbst Entscheidungen zu treffen.¹⁷ Auch wird das Kopftuch als Symbol dem politischen Islam zugeschrieben, sodass auch kopftuchtragende Frauen verdächtigt werden, diese Ideologie zu vertreten und eine potentielle Gefahr darzustellen.¹⁸

Mit solchen Festschreibungen wird das Kopftuch zu einem politischen Symbol stilisiert.¹⁹ Die Publikation wissenschaftlicher Analysen der Vorurteile schwächen diese nicht ab. Vielmehr verbreiten sich stereotype Wahrnehmungen „unter dem Deckmantel einer ‚Integrationsdebatte‘ in der Mitte der Gesellschaft“²⁰ und verhindern so eine vollumfängliche Teilhabe und die Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls. Mediale Berichterstattungen verfestigen die negativen Stereotype und zementieren damit gleichzeitig die Überlegenheit der Dominanzkultur.²¹

Für Gleichstellungsakteur*innen ist es wichtig, sich bewusst mit der starken Vergeschlechtlichung antimuslimischer Narrative auseinanderzusetzen. Dabei kann es hilfreich sein, aufmerksam darauf zu achten, inwiefern Geschlechterbilder oder feministische Argumentationsmuster ungewollt zur Reproduktion rassistischer Deutungsmuster beitragen. Besondere Sensibilität ist beispielsweise dann gefragt,

wenn vereinfachende Aussagen zu Geschlecht und Islam genutzt werden, um dem Islam pauschal Frauenfeindlichkeit zu unterstellen.

Dabei sollte anerkannt werden, dass es – wie in anderen Religionen auch – innerhalb des Islams vielfältige, teils kontroverse Auseinandersetzungen zu Geschlechterfragen gibt, einschließlich theologisch begründeter feministischer Positionierungen.²² Es geht dabei nicht darum, Religion grundsätzlich von Kritik auszunehmen, sondern vielmehr darum, Pauschalisierungen entgegenzuwirken, religiöse Überzeugungen mit Respekt zu behandeln und mit Muslim*innen statt über sie zu sprechen.

Staatliche Neutralität und Religionsfreiheit als Grundlage zum Umgang mit religiöser Vielfalt an Hochschulen

Als staatliche Einrichtungen sind Hochschulen zu religiöser Neutralität verpflichtet. Dies bedeutet, dass sie sich selbst nicht religiös positionieren bzw. mit bestimmten Religionsgemeinschaften identifizieren dürfen. Hochschulen sind vielmehr angehalten, Religionsfreiheit zu gewährleisten und alle Religionen gleich zu behandeln. Es stimmt also nicht, dass Religion prinzipiell keinen Platz an Hochschulen haben darf – tatsächlich gibt es an vielen Hochschulen Semestereinführungsgottesdienste, seelsorgeorientierte Angebote oder andere Aktivitäten religiöser Gruppen. Wichtig ist vielmehr, dass sich die Hochschule selbst neutral verhält. Neutralität ist im deutschen Staatsverständnis als Garant von Religionsfreiheit zu sehen und eben nicht als Verbot von Religion im öffentlichen Raum.²³

Diese individuelle Glaubens-, Gewissens- und Weltanschauungsfreiheit ist in Artikel 4 des Grundgesetzes verbürgt. Der besondere staatliche Schutz der Religionsfreiheit in Deutschland hat unter anderem historische Gründe und begründet sich aus den Erfahrungen mit dem Nationalsozialismus.²⁴ Die Religionsfreiheit fungiert somit – wie andere Grundrechte auch – als Abwehrrecht gegen staatliche Eingriffe und dient (auch) dem Schutz von Minderheiten. In ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG)[1] ist diese Freiheit des Glaubens, Gewissens und der Weltanschauung ein umfassendes einheitliches Grundrecht und umfasst die innere Freiheit zu glauben oder auch nicht (*forum internum*), sowie die äußere Freiheit, den Glauben zu bekunden und zu verbreiten, sowie sein gesamtes Verhalten danach auszurichten und der Glaubensüberzeugung gemäß zu handeln (*forum externum*).

Das Tragen eines Kopftuches bzw. eines religiös konnotierten Kleidungs- oder Schmuckstücks, fällt damit unter den grundrechtlichen Schutz der *positiven* Religionsfreiheit. Dies ist unabhängig davon, ob *Dritte* eine religiöse Motivation nachvollziehen können, eine Verpflichtung als nicht vorgeschrieben interpretieren oder z. B. das Kopftuch lediglich als „Demonstration“ der Religionszugehörigkeit in der Öffentlichkeit verstehen. Neben der oben beschriebenen positiven Religionsfreiheit spielt in Debatten um religiös konnotierte Bekleidung, insbesondere das Kopftuch, die *negative Religionsfreiheit* Dritter eine Rolle. Die negative Religionsfreiheit wird dann verletzt, wenn Personen dazu gezwungen werden, einer Religionsgemeinschaft angehören oder an ihren Ritualen teilnehmen zu müssen. Der Anblick von Glaubensbekundungen Dritter (Bekleidung, kultische Handlungen, Symbole) verletzt die negative Religionsfreiheit nicht; entsprechend schützt das Recht davor nicht.

Das Neutralitätsgebot bedeutet nicht, dass Hochschulen jede religiös oder weltanschaulich motivierte Äußerung bedingungslos akzeptieren müssen. Maßgeblich für Hochschulen sind hier das Grundgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das nur in Ausnahmefällen besondere Regelungen für kirchliche Träger vorsieht. Die Grenze ist somit nicht das religiöse Bekenntnis an sich – schon gar nicht bloß unterstellte Überzeugungen – sondern konkrete Äußerungen oder Handlungen. Frauen-, homo-

oder transfeindliche Äußerungen können und sollten somit sanktioniert werden, unabhängig davon, ob dahinter vermeintlich religiöse oder andere Begründungen stehen.

Inwiefern staatliche Neutralität voraussetzt, dass Repräsentant*innen des Staates ihre eigene Religionszugehörigkeit nicht nach außen zeigen dürfen, ist Gegenstand kontroverser Debatten. In Deutschland ist dies in den letzten Jahren immer wieder entlang der Frage diskutiert worden, ob Frauen in bestimmten öffentlichen Ämtern und Funktionen – etwa als Richterinnen, Lehrerinnen oder Polizistinnen – ein islamisches Kopftuch tragen dürfen. Positionen, die darauf verweisen, dass gerade die Sichtbarkeit religiöser Symbole Ausweis einer pluralistischen Gesellschaft ist und der Zugang zu öffentlichen Ämtern nicht von Religion und Geschlecht abhängig gemacht werden darf, stehen hier gegen solche, die Neutralität als Unsichtbarkeit jeglichen religiösen Bekenntnisses interpretieren oder sogar gegen Versuche, christliche Symbole direkt oder indirekt über andere zu privilegieren.²⁵ Die gesetzlichen Regelungen hierzu sind im Detail uneinheitlich und zeigen vor allem die Unabgeschlossenheit der Debatte.²⁶ Festzuhalten ist aber, dass der Versuch, Kopftuchverbote im öffentlichen Dienst einzuführen, mehrfach gerichtlich gescheitert ist. Für Beschäftigte an Hochschulen gilt somit, dass sie sich religiös neutral verhalten müssen, nicht jedoch, dass ihre eigene Religionszugehörigkeit nicht erkennbar sein darf.

Das Kopftuch als Projektionsfläche und Diskriminierungsrisiko

Die Mehrheit der muslimischen Frauen in Deutschland (70 %) trägt kein Kopftuch. Damit sind muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, eine Minderheit von 30 %.²⁷ 89 % der kopftuchtragenden Frauen geben an, das Tragen sei Teil ihrer religiösen Identität und die Erfüllung einer aus ihrer Sicht religiösen Pflicht.²⁸ Das Kopftuch ist somit in erster Linie ein Ausweis von Religiosität, steht aber nicht für eine bestimmte Richtung des Islam, auch nicht zwingend für besonders „konservative“ Haltungen.

Das Tragen eines Kopftuchs ist unstrittig durch die Religionsfreiheit geschützt.²⁹ Frauen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, sind jedoch einem hohen Risiko der geschlechtsspezifischen und religionsbezogenen Diskriminierung ausgesetzt.³⁰ Besonders folgenreich sind diese Benachteiligungen im Arbeitskontext,³¹ insbesondere dann, wenn Frauen sich zwischen dem Tragen eines Kopftuchs und der Ausübung eines Berufs entscheiden müssen.

Eine Studie des Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) aus dem Jahr 2016 zeigt, dass sich muslimische Frauen mit türkischem Namen, die ein Kopftuch tragen, viermal so oft bewerben müssen, um zu einer ähnlichen Anzahl von Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden wie Bewerberinnen mit deutschem Namen, die kein Kopftuch tragen.³² Der UN-Ausschuss der Frauenrechtskonvention (CEDAW) sprach vor diesem Hintergrund an Deutschland die Empfehlung aus, sicherzustellen, dass Frauen für das Tragen eines Kopftuchs nicht bestraft werden.³³

Frauen, die sich in Deutschland für oder gegen ein Kopftuch entscheiden, tun dies im Wissen um die mit diesem Kleidungsstück verbundenen Zuschreibungen: Aus einer aktuellen Studie des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge geht hervor, dass 35% der Frauen, die manchmal oder nie ein Kopftuch tragen, als Grund dafür die Angst vor Benachteiligung in der Schule, in der Ausbildung oder am Arbeitsplatz nannten. Des Weiteren gaben 13% dieser Frauen als Grund für das Nichttragen eines Kopftuchs die Angst vor Belästigungen und Beschimpfungen an.³⁴ Von solchen Benachteiligungen sowie einem Erwartungsdruck das Kopftuch abzulegen, berichten auch muslimische Frauen an Hochschulen. Selbstverständlich kann das Hochschulstudium für einzelne Frauen durchaus Gelegenheit sein, sich von z.B. familiären Erwartungshaltungen, ein Kopftuch zu tragen, zu emanzipieren. Es ist jedoch falsch davon

auszugehen, dass dies ein weit verbreitetes Phänomen sei: Etwa 4 % der befragten Frauen geben solche Erwartungen Dritter als Grund dafür an, ein Kopftuch zu tragen.³⁵

Für Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen ist es zentral, die individuelle Entscheidungsfreiheit von Personen anzuerkennen – auch in Bezug auf religiös motivierte Entscheidungen. Es besteht kein Anlass, diese Entscheidungen zu bewerten oder Vermutungen über persönliche Beweggründe anzustellen. Stattdessen sollte der Fokus darauf liegen, die Entscheidungsfreiheit der Einzelnen zu respektieren und einen umfassenden Diskriminierungsschutz sicherzustellen – unabhängig davon, wie diese Entscheidungen im Einzelfall ausfallen.

Kopftuchverbote – rechtliche Einordnung für den Wissenschaftsbetrieb

Kopftuchverbote stellen rechtlich gesehen – auch wenn sie auf einer Regelung beruhen, die neutral formuliert ist und auf alle Kopfbedeckungen abzielt – mindestens eine mittelbare Diskriminierung dar, da sie muslimische Frauen, die einer als religiös empfundenen Verpflichtung folgen, besonders benachteiligen. Im Grundsatz gilt, dass Frauen nicht für das Tragen eines Kopftuchs diskriminiert werden dürfen.

Zulässig können Verbote nur dann sein, wenn ein rechtmäßiges, sachlich gerechtfertigtes Ziel vorliegt und das Mittel – sprich das Kopftuchverbot – zur Erreichung dieses Ziels angemessen, erforderlich und das mildeste Mittel ist. Der Begriff der „wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen“ ist als Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung sehr eng auszulegen:

- Entscheidend ist die Anforderung, wenn die Tätigkeit bei Nicht-Erfüllung der Anforderung nicht oder nicht ordnungsgemäß ausgeübt werden könnte.
- Diese nichterfüllbare Tätigkeit muss zentrale Aufgabe der beruflichen Beschäftigung sein.

Diese Voraussetzungen sind an Hochschulen in der Regel nicht gegeben. Pauschale Verbote des Kopftuchs in Veranstaltungen, Prüfungen oder Anforderungen auf dem Studierendenausweis ein Bild ohne Kopftuch zu verwenden, sind nicht verhältnismäßig. Selbst dort, wo z. B. Arbeitsschutzregelungen in Laboren berücksichtigt werden müssen, lassen sich zumeist pragmatische Lösungen finden (z.B. arbeitsschutzkonforme Materialien und Bindeweisen des Kopftuchs).

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst an Hochschulen gibt es kein Kopftuchverbot. Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studierende dürfen Kopftuch tragen. Kopftuchträgerinnen sind vor Benachteiligung – z.B. bei Stellenbesetzungsprozessen – zu schützen.

Stimmen aus dem Hochschulalltag

„Mir wurde die schleichende Islamisierung der Universität vorgeworfen.“

„Frauen, die Kopftuch tragen, werden übervorsichtig behandelt und nicht mehr angesprochen – so als wären sie nicht da oder würden kein Deutsch verstehen.“

„An unserer Uni gab es einen Protest einer feministischen Gruppe. Die haben ein Plakat getragen, auf dem stand, wer zum Kopftuch schweigt, solle nicht von Feminismus reden.“

„Als meine Freundin sich entschieden hat, ein Kopftuch zu tragen, kam danach ein Dozent auf sie zu und hat sie ganz besorgt gefragt, ob alles ok sei.“

„Nicht-muslimische Bekannte unterstellen meinen Eltern extremen Konservatismus. Sie sind verwundert, dass ich studieren durfte und meine Meinung sage. Das hat noch nicht einmal etwas mit dem Kopftuch zu tun – es reicht, dass die Leute wissen, dass ich Muslima bin.“

„Studentinnen mit Kopftuch haben große Probleme Praktikumsplätze zu finden. Es kommt vor, dass Praktikumsbetreuer*innen diesen Frauen empfehlen das Kopftuch abzulegen, damit sie nicht mehr so benachteiligt werden. Für die Frauen ist das die Botschaft, sie seien an ihrer Diskriminierung selbst schuld.“

„Bei uns gibt es Dozierende, die verdächtigen alle Kopftuchträgerinnen bei Prüfungen Kopfhörer darunter zu verstecken.“

„Ich arbeite wissenschaftlich zum Kopftuch. Mir wird regelmäßig fehlende Neutralität unterstellt, weil ich selbst Muslimin bin.“

„Meine Chefin hat eine Sekretärin mit Kopftuch eingestellt. Es war klar die beste Bewerberin, aber sie musste diese Entscheidung vehement verteidigen.“

„Ein Mitarbeiter eines Sicherheitsdienstes hat bei einer Einlasskontrolle bedauernd kommentiert, wie schade es doch sei, dass eine Studentin das auf ihrem Studierendenausweis noch erkennbare Kopftuch nun abgelegt habe. Es war gut, dass die Hochschule die Sache sehr ernst genommen und sofort reagiert hat. Ich frage mich aber, ob das in der umgekehrten Situation, z.B. bei einem negativen Kommentar zum Kopftuch, auch so passiert wäre.“

Konkrete Handlungsempfehlungen für Hochschulen

Im zweiten Teil dieser Handlungsempfehlung geht es um Handlungsfelder und Maßnahmen, die sich bzgl. gleichstellungspolitischer Fragen als relevant erwiesen haben. Durch die Umsetzung dieser Handlungsempfehlungen soll eine faire und diversitätssensible Gestaltung von Studien- und Arbeitsbedingungen angestrebt werden.³⁶

Beratung und Umgang mit Diskriminierungsvorfällen

Antimuslimischer Rassismus trifft Musliminnen unabhängig davon, ob sie Kopftuch tragen oder nicht sowie Personen, die gar nicht gläubig sind, sondern nur aufgrund ihres Aussehens, ihres Nachnamens oder ihrer Herkunft entsprechende Zuschreibungen erfahren. Frauen mit Kopftuch berichten unter anderem von Vorfällen, bei denen sie z. B. im Kontext von Prüfungen aufgefordert werden, ihr Kopftuch abzulegen sowie von Benachteiligungen in Bewerbungsprozessen. Spezifisch für diese Diskriminierungserfahrungen ist ihr intersektionaler Charakter, der auch dazu führt, dass Betroffenen häufig nicht klar ist, an wen sie sich mit ihren Anliegen wenden können.

Insgesamt ist deshalb ein umfassender Diskriminierungsschutz an Hochschulen wichtig, der alle Diversity-Dimensionen im Blick hat und z. B. über gut bekannte und niedrigschwellige Beschwerdemanagementsysteme transparente (möglichst auch anonymisierbare) Beschwerdemöglichkeiten eröffnet. Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen fallen potenziell sowohl in den Zuständigkeitsbereich von Anlaufstellen gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexualisierte Gewalt als auch von

Anlaufstellen gegen Rassismus. Sie können nur adäquat bearbeitet werden, wenn die jeweiligen Anlaufstellen entsprechend sensibilisiert sind (z. B. Antirassismus-Trainings für Berater*innen in Gleichstellungsbüros).

Dabei kann nicht davon ausgegangen werden, dass mehrheitlich als weiß und christlich wahrgenommene Anlaufstellen per se als vertrauenswürdig gelten. Es besteht die durch Erfahrungen begründete Sorge, im Rahmen von Beratungsgesprächen und Beschwerdeverfahren nicht verstanden zu werden oder sogar erneute Diskriminierungserfahrungen zu machen. Es ist deshalb unabdingbar, dass die für geschlechtsbezogene Diskriminierung zuständigen Stellen das eigene Diskriminierungsverständnis, ihre Haltung professioneller Parteilichkeit sowie ihre intersektionale Herangehensweise nach außen sichtbar machen. Dazu zählt auch eine möglichst diverse Besetzung entsprechender Positionen. Vielen muslimischen Frauen an Hochschulen sind Zuständigkeiten von Gleichstellungsakteur*innen nicht bekannt. Es ist deshalb wichtig explizit zu kommunizieren, dass Gleichstellungsbeauftragte für alle Frauen bei allen Vorfällen geschlechtsbezogener Diskriminierung ansprechbar sind.

Eine klar antirassistische Haltung ist auch wichtig, um Diskriminierungserfahrungen thematisieren und bearbeiten zu können, bei denen sich die Vorwürfe gegen muslimische Männer richten. Das antimuslimische Narrativ, der Islam sei per se frauenfeindlich, hindert muslimische Frauen daran, in solchen Fällen ihre Rechte geltend zu machen. Es besteht Sorge, dass bestehende Stereotype dazu führen, dass die Benennung beziehungsweise das Ansprechen eines konkreten Ereignisses im nächsten Schritt zur Benachteiligung der eigenen Community führt (z. B. könnte muslimischen Gruppen der Zugang zu Ressourcen erschwert werden oder das Bekanntwerden des Falles die weitere Stigmatisierung aller Muslim*innen befördern). Es ist in der Verantwortung der Hochschulen dafür zu sorgen, dass entsprechende Vorfälle entlang der geltenden Regelungen und Verfahren bearbeitet und z. B. Vorfälle sexistischer Diskriminierung unabhängig von der Religionszugehörigkeit oder rassifizierenden Zuschreibungen an den*die Verursacher*in untersucht werden. Sie dürfen weder bagatellisiert werden (z. B. über kulturalisierende Argumentationen, die das Fehlverhalten über die Herkunft oder die Religion des Verursachers entschuldigen) noch verallgemeinert und als Beispiele für Debatten über "den Islam" herangezogen.

Good-Practice-Beispiele

Antidiskriminierungsberatungsstellen und Richtlinien zum Umgang mit Diskriminierungsvorfällen haben inzwischen viele Hochschulen, zum Beispiel

- die [Bremer Hochschulen](#),
- die [Technische Universität Darmstadt](#),
- die [Universität zu Köln](#),
- die [Universität Freiburg](#),
- die [Universität Heidelberg](#).

Prüfungen

Religion wird in Prüfungskontexten erstens in Hinblick auf Terminüberschneidungen mit religiösen Feiertagen zweitens in Hinblick auf religiös begründete Bekleidungsvorschriften relevant:

Um eine religions- und diversitätssensible Prüfungsumgebung zu gewährleisten, gibt es folgende Vorschläge zum Umgang mit Terminen: (Rahmen-)Prüfungsordnungen und die Planung der Prüfungszeiträume können unter Berücksichtigung großer religiöser Feiertage gestaltet werden. Bei mündlichen Prüfungen, z. B. in der Fastenzeit sollte eine flexible Termingestaltung ermöglicht werden. Alternativtermine bei nachvollziehbar belegbarer religionsinterner Verpflichtung sind eine Möglichkeit.

Muslimische Studentinnen berichten, dass es Lehrende gibt, die das Kopftuch als besonders geeignet für Täuschungsversuche ansehen und dementsprechend Kopftuchträgerinnen gezielt kontrollieren. Solche Kontrollen einer einzelnen Personengruppe sind stigmatisierend, setzen die betroffenen Frauen unter starken zusätzlichen Stress und werden als körperliche Grenzüberschreitung erlebt. Sie sind deshalb in jedem Fall zu verhindern. Lehrende, die solche "präventiven" Kontrollen von Kopftuchträgerinnen praktizieren, sollten darauf hingewiesen werden, dass dies mit Blick auf das AGG rechtlich als mindestens riskant einzuschätzen ist. Präventive Kontrollen sollten, sofern sie an der jeweiligen Hochschule überhaupt zulässig und üblich sind, alle Frisuren und Kleidungsstücke umfassen, die sich für Täuschungsversuche eignen. Zu empfehlen ist, derartige Kontrollen nur bei deutlichen Anhaltspunkten für einen konkreten Täuschungsversuch durchzuführen. Sollte es in solchen Einzelfällen erforderlich sein, Frauen zum Ablegen des Kopftuchs aufzufordern, sollte dies in jedem Fall in einem separaten Raum unter Ausschluss von Männern erfolgen.

Good-Practice-Beispiele

Die Ruhr Universität Bochum hat als erste Universität in Deutschland beschlossen, bei der Prüfungsterminierung auf religiöse Belange Rücksicht zu nehmen, wenn ein Termin mit zwingenden religiösen Verpflichtungen kollidiert: [Infos zu religiöser Vielfalt der Ruhr Universität Bochum](#).

Labore und praktische Übungen

Lehrende berichten, dass muslimische Studentinnen z. B. im Medizinstudium unter Verweis auf religiöse Vorschriften bestimmte praktische Übungen verweigern. Wenn bestimmte Handlungen, die Teil einer Ausbildung sind, aus religiösen Gründen heraus nicht oder nicht in der vorgesehenen Art und Weise erbracht werden können, sollte zunächst ein Austausch darüber stattfinden, welchen Stellenwert die Aufgabe hat, was konkret gelernt werden soll und welche genauen Umstände/Teile der Handlung mit religiösen Regeln kollidieren. In der Regel sind es nur bestimmte Aspekte, die die ausschlaggebende Rolle dafür spielen, dass aus religiösen Gründen eine Handlung verweigert wird. Dann kann geprüft werden, ob Alternativen möglich sind, z. B. wenn sich im Rahmen einer medizinischen Ausbildung Student*innen gegenseitig untersuchen sollen, kann sichergestellt werden, dass ein*e gleichgeschlechtliche*r Partner*in für die Übung ausgewählt werden kann und sie in einem separaten Raum durchgeführt wird.

Falls es keine Alternativen oder Substitutionsmöglichkeiten gibt, sollte sorgfältig geprüft werden, ob die Übung zum Erreichen des Lernziels unabdingbar ist. Ist dies der Fall, muss den Studierenden ersichtlich sein, dass die Teilnahmeverweigerung ggf. als nicht erbrachte Leistung gewertet werden kann.

Auch wenn in Laborsituationen und bei praktischen Übungen Arbeitsschutzregelungen das Tragen von Kopftüchern problematisch machen, bietet es sich an, mit den betroffenen Frauen direkt ins Gespräch zu gehen. In der Regel gibt es arbeitsschutzkonforme Lösungen, die religiösen Vorschriften nicht im Wege stehen.

Umgang mit Heterogenität in der Lehre

Gleichstellungsakteur*innen berichten über Anfragen von Lehrenden zum Umgang mit heterogenen Studierendengruppen: Studierende „aus bestimmten Ländern“, die mit dem Islam assoziiert werden, würden Frauen als Dozentinnen „nicht respektieren“. Meistens bewegen sich diese Schilderungen innerhalb klassischer Muster antimuslimischer Diskurse – ein wahrgenommenes Problem (mangelnde Disziplin, fehlende Anerkennung von Autorität, Sexismus) wird kulturalisiert und pauschal der Gruppe „muslimische Männer“ zugeschrieben.

Jede dieser Situationen erfordert eine individuelle Einschätzung und Lösung. Dabei können auch eindeutige Interventionen und Sanktionen diskriminierenden Verhaltens erforderlich sein. Dennoch ist es wichtig, Rassismus und Sexismus nicht gegeneinander auszuspielen. Dies erfordert, die Komplexität der beschriebenen Situationen anzuerkennen, in denen Geschlechter- und antimuslimische Stereotype sowie eigene Rassismus- und Sexismuserfahrungen die Wahrnehmung und das Handeln aller Beteiligten prägen. Um konstruktive Lösungen zu finden, ist es deshalb unabdingbar, das pauschale Erklärungsmuster „Islam/fremde Kultur“ zu problematisieren, die Anliegen dahinter (den Wunsch nach Respekt und Anerkennung, das Recht auf Diskriminierungsschutz, die Suche nach geeigneten Strategien für die eigene Lehre) jedoch anzuerkennen.

Oft ist es hilfreich, den Lehrenden Instrumente an die Hand zu geben, die neue Perspektiven auf das Problem aber auch konkrete Hilfestellung im Umgang mit herausfordernden Lehrsituationen bieten. Dies könnten individuelle Lehrcoachings sein, Weiterbildungen zum Umgang mit Heterogenität in der Hochschullehre oder auch inhaltliche Impulse auf Fachbereichs- oder Studiengangsebene. Expert*innen zu diesem Thema finden sich z. B. im Bereich interkulturelle Pädagogik, diversitätssensible (Hochschul-)Didaktik oder auch bei Organisationen, die antirassistische Bildungsarbeit (insbesondere auch in Schulen) betreiben.

Bewerbungsverfahren

Diskriminierungsrisiken für muslimische Frauen sind insbesondere für Stellenbesetzungsprozesse nachgewiesen. Dies gilt für Personen, deren Nachnamen oder Lebensläufe Hinweise auf eine tatsächliche oder vermeintliche muslimische Religionszugehörigkeit geben, in besonders ausgeprägter Form für Kopftuchträgerinnen. Hier können und sollten Gleichstellungsbeauftragte Auswahlkommissionen entsprechend informieren und sensibilisieren, gegebenenfalls auch im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten intervenieren.

Darüber hinaus profitieren muslimische Frauen von diversitätssensibel gestalteten Personalauswahlprozessen (z. B. Diversity-Hinweise in Ausschreibungen, klare Verfahrensstandards und Bewertungskriterien, möglichst divers besetzte und geschulte Auswahlkommissionen usw.). Besonders wichtig für Bewerberinnen mit Kopftuch ist der Verzicht auf Bewerbungsfotos. Diese sind auch in Hinblick auf andere Diversity-Dimensionen extrem anfällig für Biases und zur Kompetenzeinschätzung nicht erforderlich. Es bietet sich deshalb an, den hochschulweiten Verzicht auf Fotos zu beschließen und dies allen Bewerber*innen im Rahmen der Anforderungen an die Bewerbung mitzuteilen. Sehr sinnvoll ist auch ein Verweis auf die rechtlichen Regelungen zum Kopftuch in Berufungsleitfäden und Leitfäden zu Stellenbesetzungsprozessen (analog zu „verbotenen Fragen“), da diesbezüglich bei Stellenverantwortlichen oft große Unsicherheiten bestehen.

Karriereförderung

Den hohen Diskriminierungsrisiken auf dem Arbeitsmarkt können Gleichstellungsakteur*innen auch durch eine diversitätssensible Ausgestaltung von Karriereförderangeboten für Frauen begegnen.

Wie können Karriereförderangebote für Frauen Anliegen von Musliminnen berücksichtigen?

- Muslimische Frauen in der Bildsprache aber auch bei der Auswahl von Coaches, Trainer*innen und Vortragsredner*innen berücksichtigen
- Sensibilisierung von Career Services und Beratungsstellen, dabei insbesondere sicherstellen, dass nicht das Ablegen des Kopftuchs als Lösung angeraten wird
- Räume schaffen, in denen Rassismuserfahrungen thematisiert werden können (z. B. Workshop „Umgang mit verbotenen Fragen im Bewerbungsgespräch“, safer space „Rassismuserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt“, Empowerment-Angebote, Mentoring)
- Auf externe Stellen wie SWANS verweisen, um eine breitere Palette an Unterstützungsmöglichkeiten anzubieten.
- Interventionsstrategien und Awareness-Konzepte zum Umgang mit diskriminierenden Vorfällen bei Veranstaltungen entwickeln
- Vorbilder sichtbar machen und Netzwerke fördern. Diese können als Brücken dienen, um persönliche Kontakte zu potenziellen Arbeitgeber*innen herzustellen.

Räume der Stille

Hochschulen sind nicht verpflichtet, Räume der Stille einzurichten. Aus Gleichstellungsperspektive ist die Einrichtung jedoch zu begrüßen, weil sie geschützte Möglichkeiten zum Gebet bieten, von denen insbesondere Frauen profitieren.

Räume der Stille sind dabei prinzipiell für alle gedacht und keine Gebetsräume für eine einzelne Religionsgruppe. Da aber erfahrungsgemäß vor allem Muslim*innen solche Räume nutzen, ist es sinnvoll, auch muslimische Gruppen in die Konzeption einzubeziehen. Insbesondere die Anforderungen an die Ausgestaltung der Räume sollten im Dialog entwickelt werden. Auch die Regeln zur Raumnutzung sollten in einer möglichst partizipativ entwickelten Nutzungsordnung definiert und klar kommuniziert werden. Gute Ansprechpersonen in diesem Kontext sind häufig die muslimischen Hochschulgruppen sowie die christliche Hochschuleseelsorge.

Gleichstellungsakteur*innen können darauf achten, dass bei der Einrichtung und in Entscheidungen über die Nutzung solcher Räume die Stimmen aller Nutzer*innen gehört werden. Frauen formulieren oft eigene Bedarfe und sollten explizit einbezogen werden.

Ein häufiger Konfliktpunkt ist die Forderung nach Möglichkeiten zur Geschlechtertrennung. Diese wird aus nicht-muslimischer Perspektive oft als Abwertung und Ausgrenzung von Frauen interpretiert, stellt sich jedoch aus islamisch-theologischer Perspektive komplexer dar und wird auch von Frauen eingefordert. Von Gleichstellungsakteur*innen ist hier ggf. gefordert, unterschiedliche Konzepte von Geschlechterdifferenz zu reflektieren und als legitim anzuerkennen. In der Praxis muss darauf geachtet werden, dass Räume der Stille erstens für Angehörige aller Religionen zugänglich und attraktiv bleiben, zweitens der Ausschluss von Frauen aus Räumen nur für Männer vor dem Hintergrund des AGG problematisch ist. Es bietet sich demnach an, den Fokus nicht auf prinzipielle Geschlechtertrennung, sondern auf die Ausweisung von temporären Zonen nur für Frauen zu legen. Vorhänge, die flexibel bewegt

werden können, bieten hierzu gute Möglichkeiten. Idealerweise und falls baulich möglich, sehen Räume der Stille auch Möglichkeiten zur geschlechtergetrennten Waschung vor.

Konflikte um Räume der Stille entspinnen sich zudem häufig darum, dass diese Räume ein Eigenleben entwickeln und von einzelnen Gruppen okkupiert werden. Deshalb ist bei der Einrichtung darauf zu achten, dass nicht nur Ausstattung und Nutzungsordnung geklärt sind, sondern dauerhaft Verantwortlichkeiten zur Betreuung der Räume sowie Ansprechpersonen und Prozesse zur Klärung eventueller Nutzungskonflikte definiert sind. Im Idealfall sind auch hier alle Nutzer*innengruppen repräsentiert. Um Kontinuität und Anbindung an die Hochschulstrukturen zu gewährleisten, sollten dauerhaft an der Hochschule beschäftigte Personen mit eingebunden sein. Die Erfahrung zeigt, dass angesichts wechselnder Nutzer*innengruppen insbesondere Fragen des Umgangs mit dem Wunsch nach Geschlechtertrennung kontinuierliche Dialoge erfordern.

Good-Practice-Beispiele

- Die Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main hat mit dem [Haus der Stille](#) einen Ort zur Förderung des interreligiösen Dialogs auf dem Campus geschaffen.
- An der Hochschule Heilbronn wird der [Raum der Stille](#) gemeinsam von der christlichen Hochschuleseelsorge und der muslimischen Hochschulgruppe betreut. Ein Vorhang als Raumtrennung ist von allen akzeptiert.
- Die Ruhr-Universität Bochum hat das Prinzip der Gleichberechtigung der Geschlechter in der [Nutzungsordnung](#) des Raums der Stille verankert.

Allyship und Weiterbildungsmöglichkeiten für Gleichstellungsakteur*innen

Intersektionale Gleichstellungsarbeit erfordert in Hinblick auf die Kategorie Religion zunächst einen Kompetenzaufbau auf Seite der Gleichstellungsakteur*innen. Dazu soll die vorliegende Handlungsempfehlung einen Beitrag leisten. Weitere Literaturhinweise finden sich im Anhang. Basiswissen zum Islam, antimuslimischem Rassismus und religiöser Vielfalt sollte über entsprechende Lektüre erworben werden. Natürlich ist auch der Dialog mit Muslim*innen an der eigenen Hochschule wichtig. Es kann dabei aber nicht deren Aufgabe sein, unbezahlte Fortbildungsaufgaben zum Thema Islam zu übernehmen. Zudem ist eigene religiöse Überzeugung nicht unbedingt gleichbedeutend mit fachlicher Expertise – insbesondere in Hinblick auf Geschlechterfragen geben Auskünfte einzelner Gläubiger nicht notwendigerweise einen Überblick über die Breite der Debatte. Fundierte Expertise im Themenfeld religiöse Vielfalt gibt es insbesondere an Hochschulen, die über religionswissenschaftliche oder theologische Studiengänge bzw. wissenschaftliche Einrichtungen im Themenfeld (Anti-)Rassismus oder interkultureller Kompetenz verfügen. Eine Vernetzung ist z. B. im Zusammenhang mit konkreten Projekten oder Veranstaltungen sinnvoll. Gleiches gilt für die muslimischen Hochschulgruppen, Antidiskriminierungsstellen und muslimische Aktivist*innen in Deutschland.

Sinnvoll sind auch Antirassismustrainings und ähnliche Sensibilisierungsformate für Teams im Gleichstellungsbereich. Diese können Impulse geben, die eigene Arbeit und die eigenen Maßnahmen aus intersektionaler Perspektive auf den Prüfstand zu stellen. Kontakte vermitteln Antidiskriminierungsstellen sowie antirassistische Initiativen und Netzwerke. An einigen Hochschulen gibt es bereits Antirassismusbeauftragte und BIPOC-Referate, die häufig ebenfalls geeignete Trainer*innen kennen.

Intersektionale Gleichstellungsarbeit und Allyship meint auch, sich solidarisch für die Anliegen muslimischer Frauen einzusetzen und gleichstellungs- bzw. hochschulpolitisch Position zu beziehen.³⁷ Insbesondere in Hinblick auf die immer wieder aufflammenden Debatten um Kopftuchverbote im öffentlichen Dienst und im Bildungswesen sind Stimmen von Gleichstellungsakteur*innen wichtig.

Wie können Gleichstellungsakteur*innen mit ihren Angeboten muslimische Frauen an Hochschulen besser erreichen?

- Diverse Teams in Gleichstellungsbüros: Muslim*innen in Positionen bringen, in denen sie mitgestalten
- Sich zum Thema religiöse Vielfalt und Antirassismus weiterbilden, eigene Expertise aufbauen
- Netzwerke vor Ort aufbauen und pflegen (z. B. zu muslimischen Frauengruppen, Hochschulgruppen, usw.)
- Aktivitäten muslimischer Hochschulangehöriger ermöglichen und unterstützen (z. B. Aktionen zum Abbau von Vorbehalten, safer spaces)
- Diversitätssensible Bildsprache
- Muslim*innen sichtbar machen (z. B. als Vortragende bei Veranstaltungen, Expertinnen, Vorbilder), insbesondere auch bei nicht-religionsbezogenen Themen
- Themen setzen, die Muslim*innen direkt angehen (z. B. intersektionale Perspektiven auf geschlechtsbezogene Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt)
- Die eigene antirassistische Haltung und ein intersektionales Verständnis der eigenen Arbeit soweit vorhanden auch explizit kommunizieren
- Sichtbar und öffentlich Position beziehen, die eigene Stimme nutzen, um Anliegen muslimischer Akademiker*innen hochschulpolitisch einzubringen

Zitierte Literatur

Ahrens, Petra-Angela. 2018. Islam und Muslim*innen in Deutschland: Die Sicht der Bevölkerung und ihre Erwartungen an die Kirche zum christlich-islamischen Dialog. SI Kompakt Nr. 5. https://www.siekd.de/wp-content/uploads/2018/11/SI-Kompakt_Nr-5_final.pdf (Zugegriffen: 12. August 2025).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Online verfügbar: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (Zugriff, 23.10.2023)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2017): Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz. Grundlagen und Praxisbeispiele. Online verfügbar: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur_Reli_Weltan/Religioese_Vielfalt_am_Arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff: 24.10.2023)

Attia, Iman; Zakariya Keskinkiliç, Ozan; Okcu, Büsra (2021): Muslimischsein im Sicherheitsdiskurs. Bielefeld: transcript.

Barskanmaz, Cengiz (2009): Das Kopftuch als das Andere: Eine notwendige postkoloniale Kritik des deutschen Rechtsdiskurses. In: Berghahn, Sabine; Rostock, Petra (Hg.): Der Stoff, aus dem Konflikte sind. Debatten um das Kopftuch in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Bielefeld: Transcript, S. 360-392.

Bausback, Winfried (2016): Die Religionsfreiheit neu denken, faz vom 29.11.2016. Online verfügbar: <http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/winfried-bausback-religionsfreiheit-neu-denken-14541461> (Zugriff: 26.04.2017)

Bielefeldt, Heiner; Wiener, Michael (2020): Religionsfreiheit auf dem Prüfstand. Konturen eines umkämpften Menschenrechts. Bielefeld: Transkript.

Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG) (2023): UN Committee for the Elimination of all forms of Discrimination Against Women CEDAW concerning the German governmental report during the 85th session. Online verfügbar: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2FCEDAW%2FCSS%2FDEU%2F52288&Lang=en (Zugriff, 14.04.2024)

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) (2023): Concluding observations on the ninth periodic report of Germany. Online verfügbar: <file:///C:/Users/wb1027/Downloads/N2315317.pdf> (Zugriff, 23.04.2024)

Forschungsgruppe Weltanschauungen in Deutschland (fowid) (2023): Religionszugehörigkeiten 2022. Online verfügbar: <https://fowid.de/meldung/religionszugehoerigkeiten-2022> (Zugriff, 23.10.2023)

Foroutan, Naika (2012): Muslimbilder in Deutschland. Wahrnehmungen und Ausgrenzungen in der Integrationsdebatte. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Online verfügbar: https://www.academia.edu/31485196/Muslimbilder_in_Deutschland_Wahrnehmungen_und_Abgrenzungen_in_der_Integrationsdebatte (Zugriff, 13.06.2022)

Jedlitschka, Anja (2004): Weibliche Emanzipation in Orient und Okzident. Von der Unmöglichkeit, die Andere zu befreien. Reihe Orientalistik Band 6, Würzburg: Ergon Verlag.

Krempkow, René (2022): Welche Chancen haben Migrantenkinder von der Grundschule bis zur Promotion? Konzeption und Ergebnisse eines „Migrations-Bildungstrichters“ für Deutschland. In: Qualität in der Wissenschaft, Nr. 3+4, S.77-85.

Kulturwissenschaftliches Institut Essen (KWI) (2017): Muslime an deutschen Hochschulen. Religiöse Kompetenz stärkt Vielfalt und Internationalisierung. Beilage zur duz – Deutsche Universitätszeitung 27. Januar 2017. Online verfügbar: <https://www.duz-special.de/media/baf43cd48414beeb49d9c0f10c201bffdc160028/544b9e5b1d6016b6785770921857ac6655c4a858.pdf> (Zugriff, 14.04.2024)

Monjezi Brown, Indre (2009): Muslimische Frauen und das Kopftuch – Hijab und Islamischer Feminismus. In: Berghahn, Sabine; Rostock, Petra (Hg.): Der Stoff, aus dem Konflikte sind. Debatten um das Kopftuch in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Bielefeld: Transcript, S. 457.

Pfündel, Katrin; Sticks, Anja; Tanis, Kerstin (2021): Muslimisches Leben in Deutschland 2020. Studie im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz. Forschungsbericht 38, hg. vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Online verfügbar: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb38-muslimisches-leben.pdf?blob=publicationFile&v=15> (Zugriff, 23.10.2023)

Pickel, Gert (2019): Weltanschauliche Vielfalt und Demokratie. Wie sich religiöse Pluralität auf die politische Kultur auswirkt. Religionsmonitor, hg. von der Bertelsmann-Stiftung. Online verfügbar: https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/weltanschauliche-vielfalt-und-demokratie?tx_rsmbstpublications_pi2%5Bpage%5D=1&cHash=c9f4fbc4c4efe1069272105af653445b (Zugriff, 23.10.2023)

Samour, Nahed (2023): Neutralität. Liberales Gleichheitsversprechen oder Ermöglichung der Exklusion? In: Sabel, Anna; Loinaz, Natalia Amina; Verband binationaler Familien und Partnerschaften (Hg.): (K)ein Kopftuchbuch. Über race-, Religions- und Geschlechterkonstruktionen und das, wovon Kopftuchdebatten ablenken. Bielefeld: transcript, S. 97-116.

Sandhu, Aqilah (2023): Justizneutralitätsgesetze als Exklusionsmechanismen. In: Dux, Elisabeth; Groß, Johanna; Kraft, Julia; Militz, Rebecca; Ness, Sina (Hg.), Frau. Macht. Recht. 100 Jahre Frauen in juristischen Berufen, Baden Baden: Nomos, S. 135 -160.

Shooman, Yasemin (2014): „...weil ihre Kultur so ist“. Narrative des antimuslimischen Rassismus; Bielefeld: transcript.

Sirri, Lana (2020): Einführung in Islamische Feminismen; Hiddensee: w_orten und meer.

Unabhängiger Expertenkreis Muslimfeindlichkeit (2023): Muslimfeindlichkeit – Eine deutsche Bilanz 2023, hg. vom Bundesministerium des Innern und für Heimat. Online verfügbar: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/BMI23006-muslimfeindlichkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=18 (Zugriff, 23.10.2023)

Weichselbaumer, Doris (2016): Discrimination Against Female Migrants Wearing Headscarves. IZA Discussion Paper No. 10217. Online 9verfügbar: <https://docs.iza.org/dp10217.pdf> (Zugriff, 23.10.2023)

WELT (2017): „Keine kulturelle Kampfzone“ – Gericht verbietet Kopftuch für Richterinnen. Online verfügbar: <https://www.welt.de/politik/article164887566/Keine-kulturelle-Kampfzone-Gericht-verbietet-Kopftuch-fuer-Richterinnen.html> (Zugriff, 08.03.2024)

Wößmann, Ludger; Schoner, Florian; Freundl, Vera; Pfaehler, Franziska (2023): Der ifo-„Ein Herz für Kinder“-Chancenmonitor. Wie (un-)gerecht sind die Bildungschancen von Kindern aus verschiedenen Familien in Deutschland verteilt? In: ifo Schnelldienst, Jg. 76, Nr. 4, S. 29-47. Online verfügbar: <https://www.ifo.de/publikationen/2023/aufsatz-zeitschrift/der-ifo-ein-herz-fuer-kinder-chancenmonitor> (Zugriff, 23.10.2023)

Impressum

Herausgeberin

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)

Anklamer Straße 38
10115 Berlin

www.bukof.de

Vorstand

Birgit Fritzen, Michaela Froberg, Dr. Sybille Jung, Alexandra Kühnen, Christina Wolff

Geschäftsstelle

Canan Denli und Kristina Bode
geschaeftsstelle@bukof.de | 0176 1521-1702

Ansprechpersonen der bukof-AG Muslimische Frauen an deutschen Hochschulen

Rabia Küçükşahin, Dr. Wibke Backhaus

Autor*innen

Gabriele Boos-Niazy, Jennifer Wagner, Rabia Küçükşahin, Solmaz Mjildi, Dr. Wibke Backhaus

Redaktion

bukof-Vorstand, bukof-AG Muslimische Frauen an deutschen Hochschulen, bukof-Geschäftsstelle

¹ Diese Handlungsempfehlung ist aus der bukof-Arbeitsgruppe "Muslimische Frauen an deutschen Hochschulen" hervorgegangen, die sich aus einem Workshop bei der Jahrestagung 2021 gegründet hat. Wir sind eine offene Gruppe muslimischer und nicht-muslimischer Frauen, die meisten von uns Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Absolventinnen, Professorinnen oder Verwaltungsmitarbeiterinnen an deutschen Hochschulen. Einige von uns sind im Gleichstellungsbereich aktiv. Ziel unserer Arbeit ist es, Gleichstellungsakteur*innen zum Thema antimuslimischer Rassismus zu sensibilisieren, zu vernetzen und im Austausch Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Die Handlungsempfehlung ist ein Beitrag dazu, Gleichstellungsarbeit an deutschen Hochschulen intersektional weiterzuentwickeln.

Entsprechend unseres Ausgangspunktes liegt der Fokus des vorliegenden Arbeitspapiers auf Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen im Hochschulkontext. Wir wünschen uns eine Erweiterung um zusätzliche Perspektiven, die einen wertschätzenden Umgang mit allen Religionen an Hochschulen ermöglichen.

² bukof-Handlungsempfehlungen (2024) „[Intersektionale Gleichstellungsarbeit an Hochschulen fördern und weiterentwickeln - Eine Handlungsempfehlung für Gleichstellungsakteur*innen](#)“.

³ Zu berücksichtigen ist jedoch, dass viele Muslim*innen in Deutschland aus Familien mit Zuwanderungsgeschichte stammen. Zugangshürden zum Hochschulstudium entlang der Kategorien "soziale Herkunft" und "Migrationshintergrund" (vgl. z.B. Wößmann et al. (2023): Chancenmonitor; Krempkow (2022): Migrations-Bildungstrichter) dürften Muslim*innen überproportional betreffen. Fragen nach religiöser Vielfalt an Hochschulen müssen somit auch in Hinblick auf den Aspekt der Zugangschancen zum Studium und zu Wissenschaftskarrieren gestellt werden.

⁴ fowid (2023): Religionszugehörigkeiten.

⁵ Pfündel et al. (2021): Muslimisches Leben, S. 37.

⁶ Pfündel et al. (2021): Muslimisches Leben, S. 48.

⁷ Pickel (2019): Religionsmonitor, S.80.

⁸ Zum empirischen Zusammenhang von religiösen Überzeugungen und Demokratieeinstellungen vgl. dagegen Pickel (2019): Religionsmonitor, insbes. S. 40-70, hier auch eine Diskussion zu Einstellungen zu Fragen von Geschlecht und Sexualität. Die Anerkennung

demokratischer Prinzipien ist nicht von der jeweiligen Religion abhängig, sondern es bestehen Zusammenhänge zwischen Demokratieferne und dogmatischen Haltungen in allen Religionen. Der pauschale Verdacht einer Demokratiedistanz der muslimischen Bevölkerung in Deutschland lässt sich empirisch nicht halten. Ausführlich zum Motiv des Islam als Bedrohung auch Attia et al. (2021): Sicherheitsdiskurs.

⁹ Bertelsmann Religionsmonitor (2019): Weltanschauliche Vielfalt und Demokratie, S. 13, 77 f.

¹⁰ Ebd.

¹¹ Ahrens, Petra-Angela. 2018. Islam und Muslim*innen in Deutschland: Die Sicht der Bevölkerung und ihre Erwartungen an die Kirche zum christlich-islamischen Dialog. SI Kompakt Nr. 5. https://www.siekd.de/wp-content/uploads/2018/11/SI-Kompakt_Nr-5_final.pdf (Zugegriffen: 12. August 2025), S.3.

¹² Ebd.

¹³ Vgl. UEM (2023): Muslimfeindlichkeit, S. 24

¹⁴ Vgl. Jedlitschka (2004): Weibliche Emanzipation

¹⁵ Vgl. z.B. WELT (2017): „Kulturelle Kampfzone“

¹⁶ Vgl. Unabhängiger Expertenkreis Muslimfeindlichkeit. 2023. Muslimfeindlichkeit – Eine deutsche Bilanz 2023. hg. vom Bundesministerium des Innern und für Heimat. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/BMI23006-muslimfeindlichkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=18 (Zugriff, 23.10.2023), S.47.

¹⁷ Shooman (2014): „weil ihre Kultur so ist“, S. 83-99.

¹⁸ Ebd.

¹⁹ Barskanmaz (2009): Kopftuch, S. 373

²⁰ Foroutan (2012): Muslimbilder, S.7.

²¹ Vgl. Monjezi Brown (2015): Muslimische Frauen, S. 457.

²² Vgl. einführend Sirri (2020): Islamische Feminismen.

²³ Zu Debatten um Religionsfreiheit und Neutralität vgl. Bielefeldt/Wiener (2020): Religionsfreiheit; Samour (2023): Neutralität.

²⁴ 1 BvR 241/66 vom 16. Oktober 1968, BVerfGE 24, 236 - Aktion Rumpelkammer

²⁵ Zu Debatten um staatliche Neutralität und Kopftuch vgl. Samour (2023): Neutralität; Positionspapier gegen Kopftuchverbote in der Justiz des djb: <https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st25-18>

²⁶ Vgl. Sandhu (2023): Justizneutralitätsgesetze; Länder, die Gesetze für religiöse Symbole für die Justiz verabschiedet haben: Baden-Württemberg § 21 AGGVG, vom 17.12.2017, Bayern Art. 11 BayRStAG vom 22.03.2018, Hessen § 45 HBG vom 24.11.2021, Niedersachsen § 31a NJG vom 16.05.2020, Nordrhein-Westfalen § 2 JNeutG vom 18.03.2021, Schleswig-Holstein § 56 LBG vom 20.05.2022.

²⁷ Pfündel et al. (2021): Muslimisches Leben, S. 117.

²⁸ Ebd., S. 121.

²⁹ BVerfG Urteil vom 24.09.2003 - 2 BvR 1436/02, BVerfG Beschluss vom 27.01.2015 - BvR 471/10, BVerfG Beschluss vom 14.01.2020 - 2 BvR 1333/17.

³⁰ BUG (2023): Alternative report.

³¹ Die Mehrzahl der zwischen 2006 und 2019 eingegangenen Beschwerden bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, bei denen Menschen sich aufgrund ihrer muslimischen Religion benachteiligt fühlten, betraf den Bereich der Arbeit. Diese Beschwerden wurden wiederum vorrangig von Frauen vorgebracht. Vgl. dazu Antwort der Bundesregierung auf die auf die Große Anfrage der Abgeordneten Christine Buchholz, Dr. André Hahn vom 06.02.2026. Drucksache 19/17069 <https://dserv.bundes-tag.de/btd/19/170/1917069.pdf> (Zugegriffen: 12.08.2025), S. 21.

Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

³² Weichselbaumer (2016): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves, S. 12f, ADS (2017): Diskriminierung in Deutschland, S. 381.

³³ CEDAW (2023): Concluding observations, S.12.

³⁴ Pfündel et al. (2021): Muslimisches Leben, S. 120ff.

³⁵ Ebd., S.121.

³⁶ Für nicht spezifisch auf Hochschulen bezogene Handlungsempfehlungen vgl. ADS (2017): [Religiöse Vielfalt](#). Zu Empfehlungen zum Umgang mit dem Islam an Hochschulen allgemein vgl. KWI (2017): [Muslime an deutschen Hochschulen](#).

³⁷ Ein Beispiel für öffentliche Solidarität mit Anliegen muslimischer Frauen ist die bukof-Stellungnahme zu den Ereignissen im Iran: <https://bukof.de/wp-content/uploads/22-10-06-bukof-Stellungnahme-Solidaritaet-mit-den-feministischen-Protesten-im-Iran.pdf>