



## Wer darf mit Kopftuch an die Kassa?

Um sich ihr Studium zu finanzieren, arbeitet Frau M. einmal pro Woche an der Kassa eines Supermarktes. Aufgrund ihrer religiösen Überzeugung als Muslima beschließt sie eines Tages, ab sofort auch am Arbeitsplatz das Kopftuch zu tragen.

Von ihrer Vorgesetzten vor die Alternative gestellt, das Kopftuch wieder abzulegen oder gleich selbst zu kündigen, fühlt sich Frau M. so unter Druck gesetzt, dass sie gegen ihren Willen die Kündigung erklärt. Sie muss mit Erstaunen zur Kenntnis nehmen, dass sie als Kundin mit Kopftuch an der Kassa jederzeit willkommen wäre, als Arbeitskraft aber nicht.

### Situation

Frau M. ist geringfügig als Kassiererin in der Filiale einer Supermarktkette beschäftigt. Sie arbeitet immer samstags von 7:00 bis 18:00 Uhr an der Kassa und übt diese Tätigkeit, die ihr zur Finanzierung ihres Studiums dient, zur vollen Zufriedenheit ihrer Vorgesetzten aus.

Nachdem sich Frau M. Anfang März 2010 dazu entschieden hat, als Zeichen ihrer religiösen Überzeugung als Muslima ein Kopftuch zu tragen, erscheint sie damit an einem Samstag wie gewohnt zur Arbeit. Sie beginnt ihren Arbeitstag wie immer, indem sie kurz vor 7:00 ihren Dienst antritt, die Dienstkleidung anlegt und von der zuständigen stellvertretenden (stv.) Filialleiterin die Kassa entgegennimmt. Beim Aushändigen der Kassa äußert die stv. Filialleiterin bereits Bedenken hinsichtlich des Arbeitens mit dem Kopftuch, meint aber, dass Frau M. zunächst einmal mit der Arbeit beginnen solle. Frau M. erledigt ihre Aufgabe wie gewohnt freundlich und gewissenhaft, ohne irgendwelche ungewohnten Reaktionen der Kundschaft ihr gegenüber erkennen zu können.

Nach ca. einer Stunde bittet die stv. Filialleiterin Frau M., ins Büro mitzukommen. Dort erklärt sie ihr, dass sie sich telefonisch erkundigt habe und das Tragen des Kopftuches - wie von ihr bereits angenommen - nach den internen Regeln nicht erlaubt sei. Ihr selbst sei das zwar unangenehm, da sie durchaus Verständnis für ihre Mitarbeiterin habe, aber sie müsse sich eben an die Vorgaben halten.

Frau M. ist darüber sehr überrascht und betroffen und fragt, was dies nun zu bedeuten habe, da sie an ihrer Überzeugung festhalten werde und das Kopftuch nicht ablegen könne. Die stv. Filialleiterin versucht zunächst, Frau M. zum Ablegen des Kopftuches zu bewegen. Als diese Aufforderung erfolglos bleibt, legt sie ihr schließlich als einzige Lösungsmöglichkeit nahe, selbst zu kündigen. Frau M. ist mit diesem Vorschlag nicht einverstanden und fühlt sich in dieser Situation stark unter Druck gesetzt.



Sie befürchtet, dass man ihr möglicherweise eine Dienstverweigerung unterstellen könnte, wenn sie ihre Tätigkeit unter den ihr genannten Bedingungen – nämlich ohne Kopftuch zu arbeiten - nicht fortsetzen würde. Aus diesem Grund sieht sie schließlich keine andere Möglichkeit, als der Aufforderung zur Selbstkündigung nachzukommen, und notiert daher

unter Anleitung der stv. Filialleiterin, ohne sich in diesem Moment der Tragweite dieser Handlung bewusst zu sein, handschriftlich auf einem Zettel, hiermit zu kündigen. Die stv. Filialleiterin schickt sie mit den Worten nach Hause, dass sie am nächsten Samstag noch einmal kommen solle, um mit dem Chef zu reden und eine „offizielle Kündigung“ zu unterfertigen.

Mit Schreiben der Personalabteilung vom 8. März 2010 wird Frau M. über ihren „vorzeitigen Austritt“ per 6. März 2010 und ihre Abmeldung von der Krankenkasse mit diesem Datum informiert. Daraufhin wendet sich Frau M. an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

## **Verlauf der Beratung**

Nach einem allgemeinen Informationsgespräch bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft sucht Frau M. gemeinsam mit ihrer Schwester erneut die Filiale auf, um mit dem Filialleiter die Angelegenheit zu klären und insbesondere die tatsächliche Beendigungsform ihres Dienstverhältnisses zu besprechen. Dies ist deswegen für sie von großer Bedeutung, weil sie bei Selbstkündigung Anspruch auf Bezahlung des Entgelts während der Kündigungsfrist hat, bei einem vorzeitigen ungerechtfertigten Austritt aber kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.

Da der Filialleiter auch an diesem Tag nicht anwesend ist, spricht Frau M. mit einer weiteren Stellvertreterin. Diese kann ihr lediglich bestätigen, dass das Tragen des Kopftuches im Unternehmen nicht erlaubt ist, ihr aber keine näheren Gründe dafür nennen.

Danach kontaktiert Frau M. die für die Filiale zuständige Rayonsleiterin. Diese teilt Frau M. mit, dass sie zwar die österreichische Rechtslage kenne, Frau M. aber zu anderen Bedingungen eingestellt worden sei. Da Frau M. von sich aus gekündigt hätte, sei die Angelegenheit für die Rayonsleiterin erledigt. Allenfalls, so meint sie abschließend, könne Frau M. versuchen, sich in einer anderen Filiale zu bewerben, an ihren bisherigen Arbeitsort gäbe es jedoch kein Zurück mehr.

Frau M. verfasst im Anschluss an die Gespräche ein genaues Protokoll, aus dem Datum und Uhrzeit, aber auch der Wortlaut der von ihren Gesprächspartnerinnen getätigten Äußerungen klar hervor gehen.



Da Frau M. über das betriebliche Kopftuchverbot erstaunt ist, möchte sie eine grundlegende Information über die Hintergründe und Zulässigkeit eines solchen Kopftuchverbotes erhalten und wendet sich erneut an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Nach ausführlicher Beratung richtet die Anwaltschaft auf Wunsch von Frau M. ein Schreiben an den Vorstand der Supermarktkette, in dem auf die eindeutige Rechtslage hingewiesen wird. In weiterer Folge kommt es zu einem Treffen zwischen Vertretern und Vertreterinnen des Supermarktes und der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Dabei werden die Vorgänge nicht weiters bestritten und betont, dass es sich um ein individuelles Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehandelt habe. Das

Unternehmen bedauert den Vorfall und sagt zu, einen Schadenersatz von 2500 Euro brutto an Frau M. zu leisten und ihr darüber hinaus ein Anbot auf Wiedereinstellung zu unterbreiten.

### **Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft**

Das Gleichbehandlungsgesetz bestimmt unter anderem, dass niemand bei den Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund der Religion diskriminiert werden darf.

Der Begriff „Religion“ umfasst nicht nur die Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu einer bestimmten religiösen Gemeinschaft, sondern auch Merkmale, die mit einer Religion im Zusammenhang stehen. Das muslimische Kopftuch stellt ein solches Merkmal dar.

Eine Muslima, die aus religiöser Überzeugung das Kopftuch trägt, darf daher nicht allein aus diesem Grund am Arbeitsplatz schlechter behandelt werden oder Nachteile erfahren, die sie ohne das Kopftuch nicht erfahren hätte.

Eine benachteiligende unterschiedliche Behandlung, die auf das Kopftuch Bezug nimmt, stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar. Eine solche könnte nur dann gerechtfertigt sein, wenn das Nicht-Tragen des Kopftuches eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für die konkrete jeweilige Tätigkeit, in diesem Fall für die Tätigkeit einer Kassiererin, darstellt. Das Tragen des Kopftuches hindert eine Frau jedoch keineswegs an der Ausübung der Kassatätigkeit.



Die häufigsten von Unternehmensseite vorgebrachten Argumente, mit denen versucht wird, die Beschäftigung von Frauen ausschließlich wegen des Kopftuchs zu verhindern, sind:

- Sicherheitsbedenken (das Kopftuch könnte sich zB in einer Maschine verfangen)
- Die Behauptung, dass ein Kopftuch nicht zur Dienstkleidung passe
- Wirtschaftliche Bedenken (Kunden und KundInnen könnten wegen der kopftuchtragenden Mitarbeiterin in Hinkunft die Konkurrenz aufsuchen)

Aus den folgenden Gründen stellen diese Argumente zumeist keine Rechtfertigung für den Ausschluss kopftuchtragender Muslimas von der Beschäftigung dar:

Hinsichtlich des Sicherheitserfordernisses ist unbestritten, dass die entsprechenden Vorschriften eingehalten werden müssen. Es gibt jedoch verschiedene Knüpftechniken und daher Trageformen des Kopftuchs, die keine offenen oder freien Enden haben, sodass sich auch der Stoff nicht verfangen kann. Muslimische Frauen sind sehr häufig bereit, schlauchartige Kopftücher (Amira Hijabs) oder Untertücher zu tragen, mit denen sie ihrer religiösen Überzeugung Genüge tun können, ohne dass die Gefahr der Verfangens von Kopftuchenden in Maschinen überhaupt auftreten kann.

Kopftücher stehen auch der Anforderung, Dienstkleidung zu tragen, nicht entgegen. Dies zeigt sich an best practice - Beispielen von Unternehmen, denen es gelungen ist, eine einheitliche Uniform mit dem Kopftuch zu vereinbaren. Im Wiener Krankenanstaltenverbund und im Reinigungsdienst der Stadt Wien (MA 34) besteht die Möglichkeit, sich für ein Dienstkopftuch zu entscheiden. Auch private ArbeitgeberInnen sehen bei entsprechendem Willen kein unüberwindbares Hindernis: so ermöglicht etwa IKEA seinen muslimischen Mitarbeiterinnen das Tragen eines – zur Firmenkleidung passenden - Kopftuches.

Was das Vorbringen wirtschaftlicher Bedenken betrifft, so zeigt die Beratungserfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass Frauen mit Kopftuch tatsächlich und ganz besonders im Dienstleistungsbereich, also überall dort, wo ein unmittelbarer Kontakt zu Kunden und Kundinnen besteht, diskriminiert werden.

Häufig geschieht dies im Zuge von Auswahlverfahren, indem die Bewerbungen kopftuchtragender Frauen von vornherein nicht berücksichtigt werden. In Einzelfällen sind aber auch Frauen betroffen, die – ohne ein Kopftuch zu tragen - bereits einige Zeit in einem Dienstleistungsunternehmen tätig gewesen sind, ohne dass es irgendwelche Beschwerden hinsichtlich ihrer Arbeitsleistung gegeben hätte. Sobald sie sich aber dazu entscheiden, in Hinkunft als Ausdruck ihrer religiösen Überzeugung ein Kopftuch zu tragen, werden sie gekündigt. Die von vielen Firmen geäußerte Befürchtung, dass Kundinnen und Kunden sich an einer kopftuchtragenden Mitarbeiterin so stoßen würden, dass sie deshalb die Geschäftsbeziehungen abbrechen, stellt aus mehreren Gründen keine taugliche Rechtfertigung dar.



Nicht nur, dass es sich dabei so gut wie immer um bloße Vermutungen handelt, würde ein Akzeptieren der (angeblichen) Erwartungshaltungen von Kunden und Kundinnen als sachliche Rechtfertigung darauf hinauslaufen, gerade jene stereotypen Vorurteile aufrechtzuerhalten, denen durch das Gleichbehandlungsgesetz entgegengetreten werden soll. Dies hat die Gleichbehandlungskommission bereits im Jahre 1994 in einem Gutachten festgestellt<sup>1</sup>. Auch der Europäische Gerichtshof<sup>2</sup> hat ausgesprochen, dass rein individuelle Motive, die der Situation eines Arbeitgebers / einer Arbeitgeberin eigen sind – wie z.B. die Verbesserung der Wettbewerbssituation oder die Entwicklung des Umsatzes - keine Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot zulassen.

Bisher gibt es erst wenige Unternehmen, die erkannt haben, dass eine nicht - diskriminierende Personalpolitik nicht nur lästige Pflicht ist, sondern auch positive wirtschaftliche Effekte haben kann. Durch bewussten Einsatz von Methoden des Diversity-Managements können z.B. durch kopftuchtragende Mitarbeiterinnen oder Angestellte unterschiedlicher ethnischer Herkunft neue Zielgruppen und KundInnenkreise angesprochen werden. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bietet gerne Unterstützung bei der Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen an, die in nicht - diskriminierender Weise die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Mitarbeiter/innen als betriebliches Potential stärken wollen.

---

<sup>1</sup> Darin ging es um behauptete Erwartungshaltungen von Kunden und Kundinnen im Zusammenhang mit der Diskriminierung von Mädchen und jungen Frauen, die sich in traditionellen Männerberufen bewerben: GBK 29.11.1994, abgedruckt in ARD 4615/1/95.

<sup>2</sup> EuGH 5.3.2009, Rs C-388/07.