



Wegen des muslimischen Kopftuchs „nicht passend“ für ein Team?

Frau A ist seit zwei Jahren auf Arbeitssuche. Dabei muss sie immer wieder feststellen, dass das Tragen des muslimischen Kopftuchs bei ArbeitgeberInnen zu negativen Reaktionen führt. Sobald diese von ihrem Kopftuch erfahren, erfolgt eine Absage. Nach und nach entmutigen diese Erlebnisse Frau A und veranlassen sie dazu, ihr Foto aus dem Lebenslauf zu entfernen.

Situation

Frau A entdeckt auf einer Jobbörse im Internet das Stelleninserat eines Unternehmens, mit dem eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für die Textilverarbeitung gesucht wird. Da ihre Qualifikationen den Anforderungen des Stelleninserats entsprechen, übermittelt sie dem Unternehmen die gewünschten Bewerbungsunterlagen. Ihr Lebenslauf beinhaltet kein Foto, da Frau A bei früheren Bewerbungen die Erfahrung gemacht hat, dass ihre Chancen, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, ohne das Foto, das sie mit dem muslimischen Kopftuch zeigt, viel größer sind.

Frau A wird auch zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, das von der Leiterin des Unternehmensstandorts geführt wird. Nach einem kurzen Austausch über die Ausbildung von Frau A spricht die Standortleiterin das Kopftuch von Frau A an. Sie klärt darüber auf, dass in steriler Umgebung gearbeitet wird und Frau A daher eine Arbeitshaube tragen müsse. Frau A stimmt zu, für die Arbeit ihr Kopftuch abzulegen und stattdessen die Arbeitshaube zu tragen.

Dennoch meint die Gesprächspartnerin von Frau A, sie glaube nicht, dass sich Frau A gut in das Team integrieren können. Das liege an der mangelnden Toleranz des Teams gegenüber dem muslimischen Kopftuch und hänge nicht von Frau A ab.

Frau A fühlt sich durch diese Aussage persönlich verletzt. Sie argumentiert, dass sie teamfähig und in Bezug auf zwischenmenschliche Beziehungen besonders kompetent sei. Die Standortleiterin betont, dass Frau A gut für die Stelle geeignet und ihr auch sehr sympathisch sei. Dennoch kommt sie immer wieder auf das Kopftuch zu sprechen. Sie sieht die Arbeitsatmosphäre im Team gefährdet und meint, dass die KollegInnen Frau A aufgrund ihrer Vorurteile nur „quälen“ würden.

Einige Zeit nach dem Vorstellungsgespräch erhält Frau A eine Absage vom Unternehmen. Darüber enttäuscht fragt Frau A nach dem Grund. Sie erhält eine E-Mail, aus der hervorgeht, sie sei als Bewerberin „nicht passend“ gewesen.



Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau A wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, um sich über ihre Rechte und Möglichkeiten nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu informieren. Die Absage war nicht die erste aufgrund des Kopftuchs, daher entscheidet sich Frau A bewusst, diesmal gegen die Diskriminierung vorzugehen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Interventionsschreiben an das Unternehmen, das in seiner Stellungnahme vorbringt, dass Frau A für die Stelle überqualifiziert gewesen sei. Darüber hinaus argumentiert das Unternehmen, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Religion vorliegen könne, weil fast die Hälfte der im Unternehmen Beschäftigten Frauen seien und ein Viertel der Mitarbeiterinnen muslimischen Glaubens sei. Darüber hinaus sei im konkreten Fall eine muslimische Bewerberin ausgewählt worden.

Um sich ein klareres Bild über die Situation machen zu können, holt die Gleichbehandlungsanwaltschaft vom Unternehmen weitere Informationen über den Ablauf des Bewerbungsverfahrens ein. Es stellt sich heraus, dass die neue muslimische Mitarbeiterin kein Kopftuch trägt. Gleichzeitig bietet das Unternehmen Frau A eine finanzielle Entschädigung in der Höhe von circa zwei Monatsentgelten an. Dieses Angebot nimmt Frau A an.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Der Begriff „Religion“ umfasst nicht nur die Zugehörigkeit zu einer bestimmten religiösen Gemeinschaft, sondern auch Merkmale, die mit einer Religion im Zusammenhang stehen. Das Tragen eines religiösen Symbols wie des muslimischen Kopftuchs ist Ausdruck einer bestimmten religiösen Zugehörigkeit und fällt damit in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes.

Das muslimische Kopftuch ist neben einem religiösen auch ein geschlechtsspezifisch konnotiertes Kleidungsstück. Benachteiligungen aufgrund des muslimischen Kopftuchs betreffen ausschließlich weibliche Personen einer bestimmten Religionszugehörigkeit. So führt hier das Zusammenwirken von Geschlecht und sichtbarem Ausdruck einer Religionszugehörigkeit zur Diskriminierung.

Der Oberste Gerichtshof hat in einem Urteil, in dem es um die Bewerbung einer Frau als Zimmererin und um diskriminierende Äußerungen über Frauen in diesem Beruf im Bewerbungsverfahren ging, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgestellt¹. Das im Gleichbehandlungsgesetz verankerte Recht auf eine diskriminierungsfreie Begründung des Arbeitsverhältnisses umfasst nicht nur die Entscheidung über den Abschluss des Arbeitsvertrags selbst, sondern auch das Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Damit soll sichergestellt werden, dass bestimmten Personengruppen bei ihrer Bewerbung nicht der Eindruck vermittelt wird, dass sie aufgrund eines spezifischen Merkmals am Arbeitsmarkt ohnehin keine Chancen hätten und sie daher von Bewerbungen abgehalten werden, obwohl sie für die jeweiligen Stellen qualifiziert sind.

¹ OGH vom 23.04.2009, 80bA 11/09i.



Eine benachteiligende, unterschiedliche Behandlung, die direkt auf das muslimische Kopftuch Bezug nimmt, stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion dar. Eine solche Diskriminierung kann nur dann gerechtfertigt sein, wenn das Nicht-Tragen des Kopftuchs eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für die konkrete Tätigkeit darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und um eine angemessene Anforderung handelt.

Wird eine qualifizierte Person abgewiesen, weil sie darauf besteht, auch während der Arbeit religiöse Symbole oder Kleidungsstücke zu tragen, liegt, von diesen Ausnahmefällen abgesehen, eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vor².

Im vorliegenden Fall wurde eine Mitarbeiterin für eine Tätigkeit in einem sterilen Arbeitsumfeld gesucht. Um den Hygienebestimmungen zu entsprechen, forderte die Vorgesetzte das Tragen einer Arbeitshaube. Nachdem Frau A sich dazu bereit erklärt hatte, wurde im weiteren Gesprächsverlauf deutlich, dass im Unternehmen eine negative Grundhaltung zum Tragen des muslimischen Kopftuchs herrscht. Dies stellte sich schlussendlich als ausschlaggebend für die Absage heraus.

Es wird von Unternehmen häufig vorgebracht, dass ein Kopftuch den Sicherheits- oder Hygienebestimmungen widerspreche, beispielsweise bei Arbeiten mit gefährlichen Maschinen oder im hochhygienischen Bereich.

Dabei muss aber im konkreten Einzelfall geprüft werden, ob eine sachliche Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung aufgrund des Kopftuches gegeben ist. Muslimische Frauen sind sehr häufig bereit, die Trageform und das Kopftuch selbst den beruflichen Anforderungen und Hygienebestimmungen anzupassen. Die Gleichbehandlungskommission³ hat sich betreffend den medizinischen Bereich kritisch hinsichtlich der Rechtfertigung durch pauschal vorgebrachte, nicht verschriftlichte Hygienebedenken geäußert. Bekleidungs Vorschriften sind demnach unter der Berücksichtigung von relevanten hygienischen und arbeitnehmerInnenenschutzrechtlichen Regelungen so zu gestalten, dass Mitarbeiterinnen das Tragen des muslimischen Kopftuchs als Ausdruck ihrer Religionszugehörigkeit ermöglicht wird.

In ähnlichen Fällen haben Unternehmen auch wirtschaftliche Bedenken vorgebracht, wenn Mitarbeiterinnen am Arbeitsplatz das muslimische Kopftuch tragen. Die Verantwortlichen fürchteten, dass KundInnen deswegen die Geschäftsbeziehung beenden würden. Die Beratungen in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigen, dass besonders dort, wo unmittelbarer Kontakt zu KundInnen besteht, Frauen häufig wegen des muslimischen Kopftuchs abgelehnt werden. In vielen Fällen kommt es bereits im Bewerbungsverfahren zu Benachteiligungen. In Einzelfällen wird auch das Arbeitsverhältnis beendet, sobald sich eine muslimische Mitarbeiterin entschließt, auch am Arbeitsplatz das muslimische Kopftuch zu tragen.

² Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 17 Rz 102.

³ Senat II der Gleichbehandlungskommission, GBK II/70/08.



Der Europäische Gerichtshof hat in einem Fall, in dem ein Arbeitgeber öffentlich geäußert hatte, dass er MonteurlInnen einstellen wolle, aber keine Menschen fremder Herkunft beschäftigen könne, weil die KundInnen Bedenken hätten, eine unmittelbare Diskriminierung festgestellt.⁴

Die Gleichbehandlungskommission hat bereits in mehreren Prüfungsergebnissen⁵ ausgesprochen, dass KundInnenwünsche und damit in Zusammenhang stehende wirtschaftliche Bedenken eine diskriminierende Behandlung nicht rechtfertigen können. Daher kann aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft auch die Argumentation, dass KollegInnen „ein Problem mit dem Kopftuch hätten“ und dies negative Auswirkungen auf das Betriebsklima haben könne, keine Rechtfertigung für die Ablehnung einer Bewerberin darstellen.

⁴ EuGH, Rechtssache Feryn, C-54/07.

⁵ Senat II der Gleichbehandlungskommission, GBK II/31/07 und GBK II/79/09.