



„Wichtig ist was man im und nicht was man auf dem Kopf hat“

Frau U, HTL Absolventin und Studierende an der FH Technikum Wien, bewirbt sich bei einem High Tech Unternehmen. In ihrem Lebenslauf findet sich kein Foto von ihr. Das Unternehmen zeigt vorerst an ihrer Bewerbung großes Interesse und lädt sie zu einem Bewerbungsgespräch ein. Dort beziehen sich Fragen der beiden anwesenden UnternehmensvertreterInnen allerdings vorwiegend auf familiäre und persönliche Dinge. Es wird unter anderem betont, dass der Job mit sehr viel Reisetätigkeit verbunden ist und wird gefragt, wie sie in der Vergangenheit von anderen Personen wahrgenommen wurde. Frau U gewinnt den Eindruck, dass sich diese Fragen vorwiegend auf den Umstand beziehen, dass sie als Muslima Kopftuch trägt.

Situation

Frau U ist HTL Absolventin im Bereich Elektronik mit dem Schwerpunkt Telekommunikation und Hochfrequenztechnik. Sie studierte zunächst sehr erfolgreich an der Technischen Universität Wien, wechselte dann an eine Fachhochschule, wo sie Elektronik und Wirtschaft studiert. Sie verfügt zudem über mehrjährige praktische Berufserfahrung und engagiert sich ehrenamtlich in verschiedenen Bereichen. Im Herbst 20XX stößt Frau U auf ein Inserat eines österreichischen High Tech Unternehmens. Gesucht wird ein/e ProduktmanagerIn. Frau U bewirbt sich dafür und wird kurz darauf von einer Mitarbeiterin der Abteilung Human Resources Recruiting telefonisch kontaktiert und auf ihr Ingenieursprofil angesprochen. Ihr wird sodann eine Stellenausschreibung für die Position „Junior System Engineer (m/w)“ weitergeleitet und festgehalten, dass sie das Unternehmen bei Interesse ihrerseits gerne zu einem persönlichen Gespräch einladen würde.

Beim kurz darauf stattfindenden Bewerbungsgespräch wird thematisiert, dass es viel Kontakt zu Kunden und Kundinnen geben werde und es bei der Stelle um die Behebung von Problemen vor Ort ginge.

Frau U wird erklärt, dass sie eine umfangreiche Einschulung durchlaufen würde. Es wird ihr auch anerkennend mitgeteilt, dass sie die beste technische Ausbildung unter allen BewerberInnen hätte

In weiterer Folge dreht sich das Gespräch aus Sicht der Bewerberin vorwiegend um persönliche Dinge. Die Mitarbeiterin der Personalabteilung fragt, welche Erfahrungen die



Bewerberin bei ihren bisherigen Arbeitstätigkeiten mit ihren KollegInnen und auf der Universität bzw. Fachhochschule gemacht habe, und wie diese auf sie reagiert hätten.

Frau U bezieht diese Fragen auf ihr Erscheinen mit Kopftuch, das ja eine Überraschung gewesen war, weil sie ihrer Bewerbung kein Foto beigelegt hatte. Frau U legt dar, dass es ganz unterschiedliche Reaktionen gäbe, wie beispielsweise jene eines Professors, der ihr zu verstehen gegeben habe, dass es auf ihre Qualifikationen ankomme, und nicht darauf, dass sie das Kopftuch trage.

Der Abteilungsleiter erläutert sodann, dass in seiner Abteilung 17 Männer arbeiten würden und viel Reisetätigkeit notwendig sei. Er fragt, ob Frau U dies bewusst sei und zwar deswegen, weil sie verheiratet sei. Frau U erklärt, dass ihr Mann Arzt sei und viele Nachtdienste zu absolvieren habe, und hält fest, dass es für beide nicht Neues wäre, durch den Job auch öfter getrennt zu sein und sie sich gegenseitig beruflich in dieser Hinsicht nicht einschränken. Schließlich wurden unter Berufung darauf, dass sie verheiratet sei, mögliche Familienpläne angesprochen. Am Ende des Gespräches wird der jungen Frau erläutert, dass dies die erste Gesprächsrunde gewesen sei und in einer zweiten Runde – sollte es passen – ein Kennenlernen mit dem Team geplant sei. Wenige Zeit später wird sie erneut von der Personalabteilung kontaktiert und ihr mitgeteilt, dass die Gespräche noch nicht abgeschlossen seien, sie aber einen guten Eindruck hinterlassen habe. Es müsse noch mit dem Vorgesetzten des Abteilungsleiters

gesprächen werden, da bei der Position der Kontakt mit Kunden und Kundinnen im Vordergrund stehe und es für das Unternehmen wichtig ist, diese Kunden und Kundinnen auch langfristig zu behalten. Frau U wird schlussendlich mitgeteilt, dass doch eine andere Person, die mehr Berufserfahrung hätte und auch für die Kunden und Kundinnen besser passe, aufgenommen wird. Frau U wird aber zugesichert, dass es im neuen Jahr interne Stellen (ohne KundInnenkontakt) zu besetzen gäbe und sie kontaktiert werden würde.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Nach diesem für Frau U frustrierenden Erlebnis wendet sie sich mit der Bitte um Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Die Gleichbehandlungsanwältin interveniert beim Unternehmen und konfrontiert den Vorstand auf Grund der Fragestellungen beim Bewerbungsgespräch mit einem Vorwurf einer allfälligen Diskriminierung auf Grund der Religion und des Geschlechts. Frau U geht es dabei vordergründig nicht um einen Schadensersatz, sondern darum, einen von der Gleichbehandlungsanwältin dem Unternehmen nahegelegten Antidiskriminierungsworkshop zu nutzen, um einen internen Reflexionsprozess anzustoßen. Das Unternehmen betont in seinem Antwortschreiben, dass das Personal regelmäßig derartige Antidiskriminierungsworkshops durchlaufe.



Die im Bewerbungsgespräch gestellte Frage nach den Erfahrungen mit ehemaligen ArbeitskollegInnen und KommilitonInnen werde allen BewerberInnen gestellt und stelle auf die Selbst- und Fremdwahrnehmung der Bewerberin/ des Bewerbers ab. Auch die Reisetätigkeit werde generell angesprochen, da sie essentiell sei und es laut dem Unternehmen verantwortungslos sei, die BewerberInnen nicht darauf aufmerksam zu machen, da die Anforderung doch erhebliche Auswirkungen auf das Privatleben der MitarbeiterInnen habe. Die Stelle sei schlussendlich mit einem internen Kandidaten, der mehr Erfahrung im Kontakt mit KundInnen vorweisen könne, besetzt worden. Da man aber vom persönlichen Auftritt der Kandidatin beeindruckt gewesen sei, habe man ihr eine Trainee-Stelle angeboten, die darauf ausgerichtet sei, die Trainees soweit zu schulen, dass sie in KundInnenprojekten eingesetzt werden können.

Da das Unternehmen die Auffassung vertritt keinerlei diskriminierende Handlung gesetzt zu haben, die Gleichbehandlungsanwältin demgegenüber sehr wohl Indizien für das Vorliegen einer Diskriminierung sieht und diese für glaubhaft erachtet, stellt sie mit Zustimmung der Klientin einen Antrag an den Senat I der Gleichbehandlungskommission. Darin machte sie eine Diskriminierung bei der Begründung aufgrund der Religion und des Geschlechts sowie wegen einer Belästigung geltend. Das Verfahren ist noch anhängig.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Freiheit, die Religion zu wählen und sich auch durch das Tragen von Symbolen zu dieser zu bekennen, ist grundrechtlich gewährleistet. Das Gleichbehandlungsgesetz stellt diese Rechte in etwas eingeschränkterem Ausmaß (insb. § 20 GIBG auch gegenüber Privaten sicher). Das Tragen eines religiösen Symbols, beispielsweise des muslimischen Kopftuches, gilt als Ausdruck einer bestimmten religiösen Zugehörigkeit. Dies wurde auch in den beiden jüngsten Entscheidungen des EuGH (C-157/15, Achbita und C-188/15, Bougnaoui) bestätigt.

Grundsätzlich ist das Tragen eines muslimischen Kopftuches nach der österreichischen Rechtslage zulässig. Die Möglichkeit, das Tragen eines Kopftuches in rechtskonformer Weise zu untersagen, sind nur in eingeschränktem Maße möglich, wie der Oberste Gerichtshof (OGH) in einer Entscheidung zur Frage, ob eine Notariatsangestellte ein Kopftuch tragen darf, jüngst bekräftigte (9 ObA 117/15v vom 25.5.2015). In dieser Entscheidung trifft das Gericht auch wesentliche Aussagen über Erwartungen von KundInnen und KlientInnen, wie sie von ArbeitgeberInnen oft angestellt werden. Der OGH führt dazu folgendes aus: „6.1.2. Aus unbestimmten ‚Erwartungen von Klienten‘ ist für den Beklagten nichts zu gewinnen, zumal das Antidiskriminierungsrecht bezweckt, allfällige Vorurteile zu überwinden.“



Maßstab nach § 20 Abs 1 GIBG für den vorliegenden Fall sind nicht diffuse Vorbehalte, sondern dass das Nichttragen des islamischen Kopftuchs und der Abaya eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung einer Notariatsangestellten sein muss.“ In der Entscheidung C-188/15, Bougnaoui, wird diese Rechtsansicht nun auch durch den Europäischen Gerichtshof bestätigt.

In der Beratungspraxis der Gleichbehandlungsanwaltschaft sind Frauen, die das Kopftuch tragen, sehr häufig mit Benachteiligungen konfrontiert. Insbesondere gut qualifizierte Frauen stehen beim Eintritt in das Erwerbsleben vor großen Hürden. Wissenschaftlich untersucht wurde dies für BewerberInnen mit Kopftuch in Deutschland von Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Doris Weichselbaumer.¹

In den Gesprächen, die Frau U der Gleichbehandlungsanwaltschaft schildert, wurde zudem nach einem allfälligen Einverständnis des Ehemannes bezüglich der Reisetätigkeit gefragt und auf die mögliche Familiengründung Bezug genommen, womit auch der Diskriminierungsgrund Geschlecht berührt ist.

Stereotype Vorstellungen über muslimische Frauen, die Betrachtung des Kopftuchs als politisches Zeichen und als Zeichen der Unterdrückung spielen dabei eine große Rolle. Diese Vorurteile bewirken, dass Bewerberinnen nicht als individuelle Kandidatinnen betrachtet werden, deren formelle Qualifikationen und Persönlichkeit beurteilt werden. Insistierende Fragen nach dem Kopftuch greifen in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Frauen ein und verletzen deren Würde. Die ex-ante aufgestellte Vermutung, dass Kunden und Kundinnen das Unternehmen auf Grund der Beschäftigung einer Kopftuch tragenden Frau verlassen werden, misst dem Kopftuch eine überschießend anmutende Bedeutung bei. Das Gleichbehandlungsgesetz zielt darauf ab, dass Menschen nach ihrem Können und ihrer Qualifikation und nicht aufgrund stereotyper Vorstellung beurteilt werden.

Weichselbaumer Doris, (2016): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves, in *IZA DP No. 10217*. <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf> (22.5.2018).