



Die Leistung guter Arbeit bleibt gleich – mit oder ohne Kopftuch

Als sich Frau B entscheidet ein muslimisches Kopftuch zu tragen, wird ihr die Fortsetzung ihres Pflichtpraktikums im Rahmen der Ausbildung zur Fachsozialbetreuerin für Altenarbeit (zunächst) verwehrt, obwohl ihre Arbeitsleistung davor von allen Seiten hoch geschätzt wurde.

Situation

Frau B ist ausgebildete Altenpflegerin. Da sie gerne mit Menschen arbeitet und sich beruflich weiter entwickeln will, beginnt sie eine Ausbildung zur Fachsozialbetreuerin für Altenarbeit. Als sie schwanger wird, vereinbart sie mit dem Ausbildungsinstitut eine zweijährige Unterbrechung ihrer Fortbildung. Während dieser Zeit entscheidet sie sich, fortan das muslimische Kopftuch zu tragen.

Als Frau B nach zwei Jahren ihre Ausbildung und damit auch ihr Praktikum im Alten- und Pflegeheim, welches sie bereits begonnen hatte, fortsetzen will, erhält sie die Antwort, dies sei, wenn sie das islamische Kopftuch trage, nicht möglich. Auf Nachfrage wird ihr mündlich mitgeteilt, das Tragen eines Kopftuches sei nicht hygienisch und es würde noch nicht dem Erfordernis einer einheitlichen Dienstkleidung entsprechen.

Frau B ist enttäuscht, vor allem auch da das Praktikum Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zur Fachsozialbetreuerin ist und sie bei anderen sozialen Einrichtungen die Erfahrung gemacht hat, dass nicht danach unterschieden wird, ob jemand das muslimische Kopftuch trägt oder nicht, sondern die Arbeitsleistung zählt. Frau B meint: „Es wird nicht mein Kopftuch arbeiten, sondern ich als Mensch. Meine Arbeitsleistung wird jetzt nicht anders sein als zuvor.“

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau B wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Nach einem vertraulichen Beratungsgespräch wird ein



Schreiben an die Verantwortlichen gerichtet, in dem die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie das Interesse von Frau B an der Fortsetzung des Praktikums dargelegt und um Stellungnahme ersucht wird.

Die Verantwortlichen bringen vor, dass das Praktikum im Alten- und Pflegeheim wegen der Schwangerschaft von Frau B vorzeitig beendet worden wäre und ein Ausbildungsplatz derzeit nicht bereit gestellt werden könne, jedoch wird eine neuerliche Prüfung der Möglichkeiten zur Absolvierung des gesetzlich vorgesehenen Praktikums in Aussicht gestellt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft erwidert, es müsse ein Missverständnis vorliegen, da die Ausbildung zur Fachsozialbetreuerin für Altenarbeit nicht beendet, sondern vielmehr für zwei Jahre unterbrochen wurde. Folglich hätte der „Wiedereinstieg“ bei der Vergabe der Praktikumsplätze eingeplant werden können. Darüber hinaus ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft mitzuteilen, ob – nach neuerlicher Prüfung – Bereitschaft für eine Bereinigung der Angelegenheit ohne Einleitung eines Verfahrens, insbesondere durch die Möglichkeit der Fortsetzung des Praktikums, besteht.

Daraufhin wird Frau B ein Praktikumsplatz bei einer anderen Einrichtung und in einem anderen Ort vorgeschlagen. Wegen der schwereren Erreichbarkeit dieser Einrichtung ohne Anschaffung eines eigenen PKWs sowie der nicht kompatiblen zeitlichen Vereinbarkeit der Kinderbetreuung ist dieser Vorschlag für Frau B nicht annehmbar.

Nach einem weiteren Beratungsgespräch bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft bringt diese für Frau B einen Antrag bei der Gleichbehandlungskommission ein, mit dem überprüft werden soll, ob Frau B auf Grund des Geschlechts und der Religion bei der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung diskriminiert wurde.

Kurz danach bieten die Verantwortlichen Frau B einen Praktikumsplatz sowie die Fortsetzung der Ausbildung zur Fachsozialbetreuerin für Altenarbeit am gleichen Ort wie vor der Schwangerschaft, jedoch bei einer anderen Einrichtung an. Das Tragen des muslimischen Kopftuchs wird dabei akzeptiert.

Frau B ist sehr glücklich, die Ausbildung und das damit verbundene Praktikum nun doch abschließen zu können. Nach erfolgter positiver Einigung zieht die Gleichbehandlungsanwaltschaft den Antrag bei der Gleichbehandlungskommission zurück.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt. Als unerlaubte Diskriminierung ist



gemäß §§ 3 und 17 GIBG unter anderem jede Ungleichbehandlung bei allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung zu verstehen, die im Zusammenhang mit dem Geschlecht oder der Religion der betroffenen Person steht.

Das Tragen eines religiösen Symbols wie dem muslimischen Kopftuch gilt als Ausdruck einer bestimmten religiösen Zugehörigkeit, wodurch der Schutzbereich des GIBG gegeben ist. Wird eine qualifizierte Person benachteiligt, weil sie darauf besteht, auch während eines Praktikums religiöse Symbole oder Kleidungsstücke zu tragen, liegt in der Regel eine Diskriminierung nach dem GIBG vor (Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, 2009, § 17 Rz 102).

Ausnahmen sind nur in sehr eingeschränktem Maße zulässig. Darüber hinaus trifft eine schlechtere Behandlung aufgrund des muslimischen Kopftuches ausschließlich Frauen, weshalb in diesen Fällen ein untrennbarer Zusammenhang mit dem Geschlecht vorliegt und daher auch eine Geschlechterdiskriminierung zu bejahen ist.

Den pauschalen Hinweis auf Hygienebedenken gilt es zu hinterfragen. So äußerte sich der Senat II der Gleichbehandlungskommission bereits im Jahr 2008 sogar im medizinischen Bereich kritisch hinsichtlich einer Rechtfertigung durch pauschal vorgebrachte Hygienebedenken (GBK II/70/08). Die Ablehnung der Bewerbung einer kopftuchtragenden Ärztin wurde von einer Kuranstalt unter anderem mit Hygienebedenken argumentiert. Der Senat II erwog: „Allfällige Bekleidungs Vorschriften, die laut des Antragsgegnerinnenvertreters im gegenständlichen Fall nicht schriftlich festgelegt, sondern nur „mündlich tradiert“ waren, sind unter Berücksichtigung der für eine bestimmte Berufsgruppe relevanten hygienischen Aspekte und Aspekte des Arbeitnehmerinnenschutzes daher so zu gestalten, dass einer Frau damit das Recht, ein islamisches Kopftuch als Ausdruck ihrer Religionszugehörigkeit zu tragen, nicht verwehrt wird.“

In Bezug auf die einheitliche Dienstkleidung ist zu bezweifeln, ob im Hinblick auf die sogenannte „Corporate Identity“ vorgeschriebene einheitliche Berufskleidung rechtfertigend ins Treffen geführt werden kann (siehe Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, 2009, § 17 Rz 102). Ist die Vorgabe einer einheitlichen Dienstkleidung vor allem auf das Nicht-Tragen des islamischen Kopftuches bezogen, liegt der Anschein einer verbotenen mittelbaren Diskriminierung nahe. Auch in diesem Bereich gibt es positive Beispiele von Unternehmen, die eigene der Dienstkleidung angepasste Kopftücher zur Verfügung stellen.

Als Rechtsfolge sieht das Gleichbehandlungsgesetz in diesem und ähnlichen Fällen ein Wahlrecht zwischen der Einbeziehung in die konkrete vorenthaltene Maßnahme oder dem Ersatz des Vermögensschadens vor. In beiden Fällen steht zusätzlich eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung als immaterieller Schadenersatz zu (§§ 12 Abs 4, 26 Abs 8 GIBG).