

Kurzinformation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Kopftuch am Arbeitsplatz



Kopftuch am Arbeitsplatz

Die Benachteiligung von Musliminnen, die am Arbeitsplatz aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, kann nach dem Gleichbehandlungsgesetz eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit und der ethnischen Zugehörigkeit darstellen. Solche Diskriminierungen sind verboten.

ArbeitnehmerInnen und Arbeitssuchende in der **Privatwirtschaft** sind durch das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) vor Diskriminierungen geschützt. Es verbietet Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt.

Personen, die aufgrund des Tragens religiöser Kleidung und Symbole in der Arbeitswelt benachteiligt werden, können sich auf den Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes beziehen. Neben einer Diskriminierung aufgrund der Religion, kann eine derartige Benachteiligung auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit darstellen.

Von wenigen Ausnahmen und Einschränkungen abgesehen, gilt daher grundsätzlich:

Eine Muslimin, die aus religiöser Überzeugung ein Kopftuch trägt, darf am Arbeitsplatz nicht schlechter behandelt werden oder Nachteile erfahren, die sie ohne das Kopftuch nicht erfahren hätte.

Reichweite des Gleichbehandlungsgebotes in der Arbeitswelt

Vom Diskriminierungsverbot erfasst sind beispielsweise Absagen nach **Bewerbungen**, die auf das Kopftuch zurückgeführt werden können. Oftmals wird Bewerberinnen direkt mündlich oder schriftlich mitgeteilt, dass das Unternehmen nicht an einer kopftuchtragenden Mitarbeiterin interessiert sei. In anderen Fällen hegen Bewerberinnen durch bestimmte Indizien den starken Verdacht, dass die Ablehnung auf das Kopftuch und nicht auf ihre Qualifikation oder andere objektive Faktoren zurückzuführen ist.

Wenn eine Bewerberin der Bewerbung ein Foto ohne Kopftuch beilegt, und beim Vorstellungsgespräch oder bei Arbeitsbeginn mit Kopftuch erscheint, darf ihr das nicht vorgehalten werden.

Befindet sich eine Person in einem aufrechten **Dienstverhältnis** und entschließt sie sich, von nun an auch am Arbeitsplatz ein Kopftuch zu tragen, ist sie ebenfalls vom GlBG geschützt.

Auch die verschlechternde Versetzung, Kündigung oder Entlassung einer Mitarbeiterin, weil sie ein Kopftuch trägt, ist nicht zulässig. Eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann nach dem Gleichbehandlungsgesetz bekämpft werden.

Vom Schutzzumfang des Gleichbehandlungsgesetzes sind auch **Belästigungen** (z.B. Beschimpfungen, abschätzige Bemerkungen, Witze) erfasst, die MuslimInnen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, KollegInnen oder KundInnen erfahren.

Auch bei der **Berufsberatung**, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung dürfen keine Diskriminierungen erfolgen.

Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot ist im Gleichbehandlungsgesetz ein **Schadenersatz** für die Verletzung der Würde und für die entstandenen finanziellen Nachteile vorgesehen.

Ausnahmen und Einschränkungen

Erfährt eine Frau eine benachteiligende Behandlung, die auf das Kopftuch Bezug nimmt, stellt das nach dem GIBG eine Diskriminierung dar.

Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion kann nur dann gerechtfertigt sein, wenn das Nicht-Tragen des Kopftuchs eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für die konkrete Tätigkeit darstellt. Darüber hinaus sind auch folgende Einschränkungen beim Tragen des Kopftuchs zu beachten:

Bekleidungs Vorschriften eines Unternehmens können vorsehen, das Kopftuch der einheitlichen Dienstkleidung anzupassen, z.B. in Form eines speziellen Dienstkopftuchs oder eines mit der Dienstkleidung farblich abgestimmten Kopftuchs.

Ein Unternehmen kann auch gewisse Anforderungen an die Art und Weise wie dieses getragen wird stellen, sofern der Zweck der damit verfolgt wird, legitim ist (z.B. Wahrung der körperlichen Sicherheit der Trägerin, Hygieneanforderungen etc.).

Nicht völlig geklärt ist, in welchem Ausmaß Neutralitätsgebote in Form von Bekleidungs Vorschriften in Unternehmen erlassen werden können. Der Wunsch von Arbeitgeber:innen, den Kund:innen ein Bild der Neutralität zu vermitteln, gehört zur unternehmerischen Freiheit. Der Neutralitätsanspruch muss aber gegebenenfalls im gleichen Maß für politische und weltanschauliche Überzeugungen gelten und darf sich nicht nur auf den religiösen Ausdruck beziehen. Es bedarf außerdem einer klaren betriebsinternen Regelung, die sich auf den gesamten Betrieb bezieht und im Betriebsalltag konsequent durchgesetzt wird.

Wenn **Kund:innen** den Kontakt zu Mitarbeiterinnen, die Kopftuch tragen, ablehnen, ist dies keine Rechtfertigung für Diskriminierungen durch das Unternehmen. Auch die Angst vor wirtschaftlichen Nachteilen aus diesem Grund stellt keine Rechtfertigung nach dem GIBG dar.

Sollten Sie in der Bewerbungsphase oder in einem aufrechten Arbeitsverhältnis Benachteiligungen erfahren, können Sie Ihre Vorgesetzten bzw. das Unternehmen darauf hinweisen, dass Diskriminierungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz verboten sind.

Gerne bieten wir Ihnen bei Fragen eine kostenlose und vertrauliche Beratung an!

Stand November 2018

Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Wir sind eine unabhängige staatliche Einrichtung zur Durchsetzung des Rechts auf Gleichbehandlung und Gleichstellung und zum Schutz vor Diskriminierung. Wir bieten rechtliche Beratung und Unterstützung. Wir informieren über das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. Unsere Beratung ist vertraulich und kostenfrei.

Gleichbehandlungsanwaltschaft

Zentrale Wien

Leopold-Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien

Telefon: +43 1 532 02-44

Fax: +43 1 532 02-46

E-Mail: gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Steiermark

Südtiroler Platz 16, 8020 Graz

Telefon: +43 316 720 590

Fax: +43 316 720 590-4

E-Mail: graz.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Kärnten

Kumpfgasse 25, 9020 Klagenfurt

Telefon: +43 463 509 110

Fax: +43 463 509 110-15

E-Mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Oberösterreich

Mozartstraße 5/3, 4020 Linz

Telefon: +43 732 783 877

Fax: +43 732 783 877-3

E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Tirol, Salzburg, Vorarlberg

Leipziger Platz 2, 6020 Innsbruck

Telefon: +43 512 343 032

Fax: +43 512 343 032-10

E-Mail: ibk.gaw@bka.gv.at

Rufen Sie uns kostenfrei an: 0800 206 119
gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Impressum

Medieninhaberin, Verlegerin und Herausgeberin:

Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Leopold-Moses-Gasse 4/1/2, 1020 Wien

Redaktion: Anwaltschaft für Gleichbehandlung

Grafische Gestaltung: BKA Design & Grafik

Druck: Digitalprintcenter BM.I

Wien, 2018

