

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 kostenlos.

Kontakt:

Gleichbehandlungsanwaltschaft
Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt
Taubstummengasse 11, 1040 Wien
Tel.: 01/532 28 68
aus ganz Österreich zum Nulltarif: 0800-206 119
Fax: 01/532 02 46
E-Mail: gaw2@bka.gv.at

Regionalbüro Tirol, Salzburg, Vorarlberg
Leipziger Platz 2/IA, 6020 Innsbruck
Tel.: 0512/343 032
Fax: 0512/343 032-10
E-Mail: ibk.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Oberösterreich
Mozartstraße 5/3, 4020 Linz
Tel.: 0732/783 877
Fax: 0732/783 877-3
E-Mail: linz.gaw@bka.gv.at

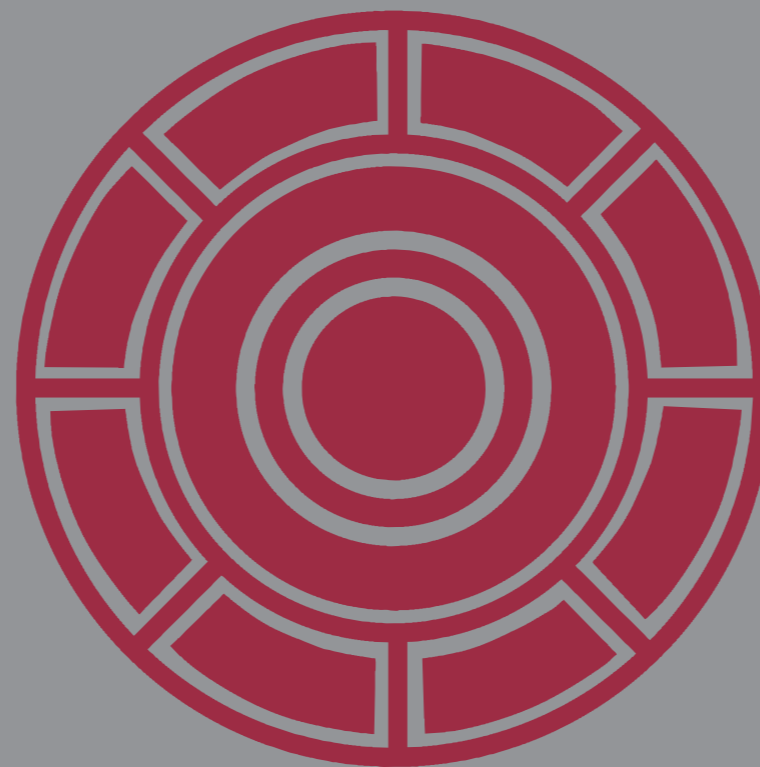
Regionalbüro Steiermark
Europaplatz 12, 8020 Graz
Tel.: 0316/720 590
Fax: 0316/720 590-4
E-Mail: graz.gaw@bka.gv.at

Regionalbüro Kärnten
Kumpfgasse 25/ 3. Stock, 9020 Klagenfurt
Tel.: 0463/509 110
Fax: 0043/509 110-15
E-Mail: klagenfurt.gaw@bka.gv.at

www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Kurzinformation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung

KOPFTUCH AM ARBEITSPLATZ



Die Diskriminierung von Musliminnen, die aus religiösen Gründen ihr Kopftuch auch am Arbeitsplatz tragen, ist eine Benachteiligung aufgrund der Religionszugehörigkeit und nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes verboten.

Arbeitssuchende und Menschen, die bereits in der Privatwirtschaft beschäftigt sind, werden durch das Gleichbehandlungsgesetz vor Benachteiligungen aufgrund ihrer Religion geschützt. Da religiöse Symbole oder religiöse Kleidungsstücke wie das islamische Kopftuch Ausdruck der religiösen Überzeugung sind, können sich Musliminnen, die es tragen, auf das Gesetz berufen.

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Benachteiligungen aufgrund der Religionszugehörigkeit im Bereich der Arbeitswelt. Von wenigen Ausnahmen und Einschränkungen abgesehen, gilt daher grundsätzlich:

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

Vom Diskriminierungsverbot erfasst sind beispielsweise **Absagen auf 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.

Selbst wenn eine Bewerberin dem Bewerbungsschreiben ein Foto beilegt, welches sie ohne Kopftuch zeigt, und sie beim Vorstellungsgespräch oder bei Arbeitsbeginn mit Kopftuch erscheint, darf ihr das nicht vorgehalten werden.

Befindet sich eine Muslimin in einem aufrechten Dienstverhältnis und entschließt sie sich, von nun an ihr Kopftuch nicht nur privat, sondern auch am Arbeitsplatz zu tragen, ist sie ebenfalls geschützt.

Auch eine **verschlechternde Versetzung, Kündigung oder Entlassung** einer Mitarbeiterin, weil sie ein Kopftuch trägt, ist nicht zulässig. Die diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in diesem Fall nach dem Gleichbehandlungsgesetz anfechtbar.

Vom Schutzzumfang des Gleichbehandlungsgesetzes sind auch Belästigungen (z.B. **abschätzig**e Bemerkungen, **Witze**, **Beschimpfungen**) erfasst, denen eine Muslimin am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, KollegInnen oder KundInnen ausgesetzt ist.

Darüber hinaus darf auch beim Zugang zur

Berufsberatung, Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung und Umschulung keine Diskriminierung erfolgen.

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

Ausnahmen und Einschränkungen

Erfährt eine Frau eine benachteiligende Behandlung, die auf das Kopftuch Bezug nimmt, stellt dies eine unmittelbare Diskriminierung dar. Eine solche kann nur dann gerechtfertigt sein, wenn **das Nicht-Tragen des Kopftuchs eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für die konkrete Tätigkeit** darstellt. Das Erfordernis hochhygienischer Bedingungen in einzelnen Abteilungen eines Krankenhauses (z.B. OP-Bereich), kann etwa dem Wunsch, ein Kopftuch zu tragen, entgegen stehen.

Neben solchen Einzelfällen, die von der Ausnahmeregelung erfasst sind, sind auch folgende **Einschränkungen beim Tragen** des Kopftuchs zu beachten:

Bekleidungs Vorschriften eines Unternehmens können vorsehen, dass das Kopftuch

der einheitlichen Dienstkleidung anzupassen ist, z.B. in Form eines speziellen Dienstkopftuchs oder eines mit der Dienstkleidung farblich abgestimmten Kopftuchs. Das Unternehmen kann weiters anordnen, dass das Kopftuch eng anliegen und keine freifliegenden Teile enthalten soll. Dies wird insbesondere bei Hygiene- oder Sicherheitsbedenken der Fall sein.

Keine Rechtfertigung für die Aufforderung eines Unternehmens, das Kopftuch abzulegen, stellen **KundInnenwünsche und wirtschaftliche Bedenken**, z.B. die vermeintliche Verbesserung der Wettbewerbssituation, dar.

Sollten Sie daher in einem aufrechten Arbeitsverhältnis oder auch in der Bewerbungsphase Benachteiligungen erfahren, können Sie Ihre Vorgesetzten bzw. das Unternehmen darauf hinweisen, dass Sie Kenntnis von Ihren Rechten haben und vom Gleichbehandlungsgesetz geschützt sind.

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

Stand Jänner 2011

