



131

**Diskriminierung**  
Im Jahr 2014 tätigte die Gleichbehandlungsanwaltschaft 81 Beratungen zu einer Diskriminierung aufgrund der Religion; 2015 waren es 131 Beratungen.

Kopftuch bezogene Diskriminierungsfälle gehen bei der staatlichen Gleichbehandlungsanwaltschaft jedenfalls „laufend“ ein.

Einer der größten Arbeitgeber im LEH, die Rewe International AG, äußert sich wie folgt: man sei „immer auf der Suche nach den besten Köpfen – mit oder ohne Kopftuch“. Wenn man dadurch auch noch einen Beitrag dazu leisten kann, die Integration im Land „voranzutreiben – und Ausbildung und Beschäftigung sind dafür wesentlich –, ist das ganz im Sinne unserer Unternehmensstrategie.“

Das *andere* große Unternehmen im Lebensmittelhandel, die Spar, will sich aus der Diskussion lieber heraushalten. „Da es eine politisch aufgeheizte Diskussion ist, wollen wir derzeit nicht hineingezogen werden. Gern ein anderes Mal wieder“, erklärt Sprecherin Nicole Berkmann. An sich stelle das Kopftuch aber kein Hindernis für eine Beschäftigung bei Spar dar – doch „die Anfrage haben wir selten“.

Der Österreich-Ableger des deutschen Discounters Aldi, Hofer, positioniert sich in der Frage des Kopftuchs dagegen klar: sie stellt sich erst gar nicht. „Getreu dem Grundsatz ‚Bei Hofer steht der Mensch im Mittelpunkt‘ zählen für eine Karriere bei Hofer nicht die Wahl der Kopfbedeckung, sondern unter anderem die persönlichen und fachlichen Qualifikationen der

Bewerberinnen. Aus diesem Grund stellt sich für uns die Frage gar nicht, ob Mitarbeiterinnen ein Kopftuch tragen dürfen oder nicht“, so die Pressestelle. Ähnlich hält es auch der direkte Mitbewerber Lidl. „Selbstverständlich“ arbeiten bei Lidl auch Frauen, die ein Kopftuch tragen: „Unterschiedungen in Bezug auf Religionszugehörigkeit sind bei uns kein Thema.“ Keine Auskunft gaben der Tiroler Nahversorger MPreis und die türkische Supermarkt-Kette Etsan.

**Häufige Diskriminierung**

Es gibt aber auch die weniger verklärte Weltsicht: „Man sieht ja, dass wenige Frauen mit Kopftuch im Bereich Handel arbeiten. Und das kann nicht nur darauf zurückzuführen sein, dass sich die Frauen nicht bewerben“, erklärt Gleichbehandlungsanwältin Constanze Pritz-Blazek. „Sehr häufig gehen die Frauen mit Kopftuch in die Bewerbung und werden gefragt, ob sie das Kopftuch runtergeben. Es ist oft eine berufliche Anforderung, ohne Kopftuch zu arbeiten.“

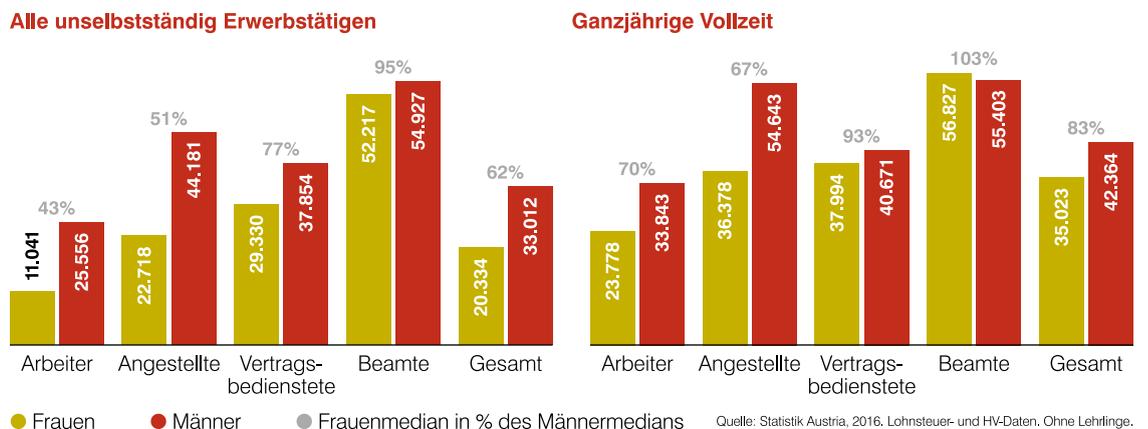
Im Jahr 2014 unternahm die Gleichbehandlungsanwaltschaft 81 Beratungen zu einer Diskriminierung aufgrund der Religion. 2015 waren es schon 131 Beratungen. Besonders be-

nachteiligt werden demnach Frauen, wenn sie ein muslimisches Kopftuch tragen.

An sich verbietet das Gleichbehandlungsgesetz eine Benachteiligung aufgrund der Religionszugehörigkeit im Bereich der Arbeitswelt. Doch Asiye Sel (AK) ist überzeugt, dass es Kopftuchträgerinnen schwerer haben, in sichtbare und damit gut qualifizierte Jobs zu kommen. Wenige Ausnahmen, ein Kopftuch zu verbieten, gibt es in einzelnen Abteilungen von Krankenhäusern. Oder wenn die Bekleidungs Vorschriften eines Unternehmens vorsehen, dass das Kopftuch der einheitlichen Dienstkleidung anzupassen ist. Natürlich kann der Arbeitgeber auch eigene Hausvorschriften aufstellen. „Aber eine *sachliche* Begründung dafür, dass das Tragen des Kopftuchs nicht möglich ist, fällt mir nicht ein“, sagt Palkovich (GPA-djp).

Wichtig wäre, auch andere Fälle von Diskriminierung, vor allem aufgrund des Alters, zu beleuchten. „Noch immer suchen über 500 ehemalige Zielpunkt-Beschäftigte – überwiegend Frauen – einen Job.“ Dass das Alter bei der Einstellung dieser ehemaligen Zielpunkt-Mitarbeiterinnen keine Rolle spielt, ist für Palkovich kaum vorstellbar.

**Mittlere Bruttojahreseinkommen nach sozialer Stellung und Geschlecht 2015**



Quelle: Statistik Austria, 2016. Lohnsteuer- und HV-Daten. Ohne Lehrlinge.