

Religion am Arbeitsplatz

Factsheet



GLEICHBEHANDLUNG UND DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Niemand darf im Arbeitsleben aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, benachteiligt werden.¹ Dies gilt für alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses, von der Einstellung über Entlohnung, freiwillige Sozialleistungen, Aus- und Weiterbildung, Umschulungen und Beförderungen bis hin zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Jegliche Form der Diskriminierung aus diesen Gründen ist am Arbeitsplatz grundsätzlich verboten.²

KLEIDERORDNUNG UND RELIGIÖSE SYMBOLE

Kleidungsvorgaben im Betrieb sind nicht gesetzlich geregelt und stellen stets einen Eingriff in die Privatsphäre dar. Daher müssen sie gut begründet sein – umso überzeugender, je stärker sie die freie Kleiderwahl einschränken. Neben der Wahrung der Persönlichkeitsrechte verbietet das Gleichbehandlungsgesetz in der Arbeitswelt grundsätzlich jede Diskriminierung, die sich auf die am Arbeitsplatz getragene Kleidung/Symbolik stützt – insbesondere, wenn diese auf ethnische Herkunft, religiöse Überzeugungen oder weltanschauliche Gründe zurückzuführen ist. Sinnvoll und zulässig können Verbote bestimmter Kleidungsstücke/Symbole insbesondere dann sein, wenn deren Tragen im Arbeitskontext eine Verletzungsgefahr mit sich bringt oder Hygienevorschriften zwingend einzuhalten sind. Eine genaue Prüfung ist auch bei Neutralitätsgeboten in Betrieben erforderlich.

AUSÜBUNG RELIGIÖSER RITUALE IM ARBEITSKONTEXT

Religiöse Rituale – etwa das Gebet – sind am Arbeitsplatz in Österreich grundsätzlich möglich, sofern sie die Arbeitspflichten und betrieblichen Abläufe nicht beeinträchtigen und niemanden benachteiligen. Ein gesetzlicher Anspruch darauf besteht jedoch nicht, insbesondere nicht bei regelmäßig wiederkehrenden Ritualen. Arbeitgeber*innen können solche Praktiken im Rahmen des betrieblich Zumutbaren ermöglichen, etwa durch die Nutzung von Pausen für entsprechende rituelle Handlungen. Voraussetzung dafür ist etwa, dass ausreichend Raum vorhanden ist, der Kund*innenverkehr nicht gestört wird und Kolleg*innen ungehindert weiterarbeiten können. Religiöse Feiertage sowie ein „persönlicher Feiertag“ werden unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und in Abstimmung mit den Arbeitgeber*innen geregelt.

Bei weiteren allgemeinen Fragen bitten wir um Kontaktaufnahme unter:

Tel.: +43 1 4000-81510, E-Mail: post@ma17.wien.gv.at



integration.wien.gv.at

Die Stadt Wien – Integration und Diversität unterstützt neu zugewanderte Wiener*innen beim Ankommen, stärkt die Diversitätskompetenzen in der Stadtverwaltung und schafft mit fundierten Analysen die Grundlage für eine wirksame Integrations- und Diversitätsarbeit. Sie setzt gezielt auf den Abbau von Vorurteilen durch Begegnung und Dialog rund um Herkunft, Religion, Kultur und Weltanschauung.

Factsheets der Abteilung Integration und Diversität (MA 17) bieten eine erste Orientierung zu relevanten Themen und fassen zentrale Informationen zusammen. Für vertiefende und fachliche Beratung wenden Sie sich bitte an die jeweils zuständigen Fachstellen.

- 1 Rechtliche Grundlagen im nationalen Recht (keine vollständige Auflistung): Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) für Dienstverhältnisse in der Privatwirtschaft; Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG) für Dienstverhältnisse in der Verwaltung (Bund); Dienstordnung 1994 (DO 1994), Vertragsbedienstetenordnung (VBO 1995) und Wiener Bedienstetengesetz (W-BedG).
- 2 Besondere Tätigkeiten bzw. Anforderungen erfordern eine individuelle Prüfung.