
RELIGION

PRAXISTIPPS FÜR DEN BERUFSALLTAG









NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Werden Sie Mitglied im NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge!

PROFITIEREN SIE VON DEN ANGEBOTEN DER
KOSTENFREIEN MITGLIEDSCHAFT



Berufsbildungszentrum
der Remscheider Metall- und
Elektroindustrie GmbH

- 
Erfahrungsaustausch und Kooperation: Tauschen Sie sich im NETZWERK mit anderen Unternehmen aus Ihrer Branche und in Ihrer Nähe zu aktuellen Fragestellungen und Herausforderungen aus.
- 
Beratung und Information: Von Ansprechpartner bis Zugangsbedingungen, die Website des NETZWERKS informiert Sie zu allen Fragen rund um die Beschäftigung von Flüchtlingen. Für konkrete Fragen zu den richtigen Ansprechpartnern steht Ihnen das NETZWERK-Büro gerne zur Verfügung.
- 
Gute Beispiele teilen: Stellen Sie Ihr Engagement als Praxisbeispiel auf der Website dar und profitieren Sie von unserer Datenbank mit vielfältigen Praxisbeispielen aus anderen Unternehmen.
- 
Praxistipps: Profitieren Sie von konkreten Praxistipps zur Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt.
- 
Werbung für Ihr Engagement: Wir machen Ihren Einsatz für die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung sichtbar.
- 
Termine: Informieren Sie sich in unserem Veranstaltungskalender über aktuelle Termine und Veranstaltungen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

Melden Sie sich ganz unkompliziert direkt an unter:

🔗 www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/registrieren

**Werden Sie
Mitglied!**

Liebe Leserin, lieber Leser,

viele Unternehmen machen die Erfahrung, dass sie in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten engagierte Beschäftigte finden, die das Unternehmen mit ihren Sichtweisen und Erfahrungen vielfältiger machen. Dazu gehört auch, dass sie ihre Religion und Weltanschauung aus der Heimat mitbringen – nur etwa 3% der Asylantragstellenden geben an, dass sie keiner Konfession angehören.

In vielen Betrieben entstehen in der Zusammenarbeit mit Geflüchteten Fragen dazu, wie sich die religiösen Bedürfnisse der neuen Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsalltag auswirken: Müssen wir die Schichtplanung im Ramadan umstellen? Wie gehen wir mit Feiertagen um? Welche Speisevorschriften gilt es zu beachten? Zu diesen und weiteren Fragen soll diese Broschüre zum einen Hintergrundwissen liefern und zum anderen ganz praktische Tipps für den Betriebsalltag geben.

Der Fokus liegt dabei auf dem Thema Islam – schließlich gehören zwei Drittel der Geflüchteten dieser Religion an. Aber auch das Judentum und das orientalisch-orthodoxe Christentum werden wir knapp beleuchten.

Wir wünschen Ihnen eine anregende und interessante Lektüre.

Ihr NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Verschiedene Symbole zeigen Ihnen, was Sie an der jeweiligen Stelle finden.



Die Infokästen liefern Ihnen wichtige Hinweise und Informationen.



Unsere Checklisten sollen Ihnen dabei helfen, die wichtigsten Schritte auf einen Blick zu erfassen und praktisch umzusetzen.



DR. YASEMIN EL-MENOUAR
Projektleiterin Religionsmonitor
bei der Bertelsmann Stiftung

Yasemin El-Menouar leitet bei der Bertelsmann Stiftung das Projekt Religionsmonitor, das sich mit Religion und gesellschaftlichem Zusammenhalt befasst.

INTERVIEW — DR. YASEMIN EL-MENOUAR

VERÄNDERN GEFLÜCHTETE DIE RELIGIÖSE VIELFALT IN DEUTSCHLAND?

DR. YASEMIN EL-MENOUAR / Deutschland ist schon seit Langem sehr vielfältig: Schon seit den 60er-Jahren sind mit der Gastarbeiterzuwanderung viele Muslime nach Deutschland gekommen, aber auch die Fluchtzwanderung der 90er-Jahre hat die religiöse Zusammensetzung Deutschlands verändert. Heute gehören zehn Prozent der Bevölkerung in Deutschland einer religiösen Minderheit an – die größte Gruppe unter ihnen sind Muslime.

DAS HEISST, RELIGIÖSE VIELFALT IST NICHTS NEUES FÜR DEUTSCHLAND?

DR. YASEMIN EL-MENOUAR / Nein, neu ist sie nicht. Die Fluchtzwanderung der letzten Jahre hat allerdings dazu beigetragen, das Thema religiöse Vielfalt in den Fokus zu rücken. In den 70er-Jahren gab es recht wenig Interesse für die religiösen Bedürfnisse der Gastarbeiter. Heute setzen wir uns in Deutschland sehr viel offener und intensiver mit diesen Fragen auseinander.

WIRD DIE RELIGIÖSE VIELFALT AUCH DAS ARBEITSLEBEN IN DEUTSCHLAND VERÄNDERN?

DR. YASEMIN EL-MENOUAR / Das wird nicht automatisch passieren – es muss auch der Wille zur

Veränderung da sein. Unternehmen setzen sich aber insgesamt viel stärker mit den Bedürfnissen von Beschäftigten auseinander und bemühen sich immer mehr darum, für Personen mit ganz unterschiedlichem Hintergrund einen attraktiven Arbeitsplatz anzubieten.

WO SEHEN SIE DABEI DIE WICHTIGSTE AUFGABE FÜR UNTERNEHMEN?

DR. YASEMIN EL-MENOUAR / Betriebe sollten sich offen mit dem Thema Religion beschäftigen und sich die Fragen stellen: Welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir? Welche – auch religiösen – Bedürfnisse haben sie? Welche Fragestellungen ergeben sich daraus, für die wir noch keine Antworten haben?

»Die Fluchtzwanderung der letzten Jahre hat dazu beigetragen, das Thema religiöse Vielfalt in den Fokus zu rücken.«

Dazu gehört dann beispielsweise auch, das Thema Religion in das Diversity-Management aufzunehmen. Häufig ist dieser Aspekt dort noch nicht so klar im Blick.

Es gibt aber auch viele kleine Schritte, die Unternehmen gehen können: Ein interreligiöser Kalender, Speiseangebote für unterschiedliche religiöse Gruppen, Pausenregelungen oder sogar Räumlichkeiten für Ritualgebete sind nur einige Beispiele. Ganz wichtig finde ich es auch, dass mit der gesamten Belegschaft offen kommuniziert wird – mit dem Ziel, ein wertschätzendes Miteinander zu schaffen.

Inhalt

03 EINLEITUNG

06 TEIL 1: VERMITTELT HINTERGRUNDWISSEN

08 DER ISLAM

10 DAS ORIENTALISCH-ORTHODOXE CHRISTENTUM

12 DAS JESIDENTUM

14 RECHTLICHE GRUNDLAGEN

18 TEIL 2: STELLT PRAXISTIPPS ZUSAMMEN

20 SCHICHTEN, URLAUB UND PAUSEN: ZEITPLANUNG

23 DAS ISLAMISCHE RITUALGEBET — WANN WIRD EIGENTLICH GEBETET?

24 ARBEITEN WÄHREND DES RAMADAN

26 ISLAM UND ARBEITSRECHT

28 ESSEN UND BETEN: DIE RICHTIGE INFRASTRUKTUR HILFT

29 RELIGION ALS THEMA DER UNTERNEHMENS-KOMMUNIKATION

32 BEKLEIDUNG UND RELIGIÖSE SYMBOLE

32 FAIRNESS WALTEN LASSEN

34 HILFREICHE LINKS IM ÜBERBLICK

TEIL 2

Stellt Praxistipps zusammen

- Welche Anforderungen bringen Geflüchtete aufgrund ihrer Religion mit?
- Auf welche Fragen können Unternehmen treffen?
- Wie kann religiöse Vielfalt ganz praktisch gelebt werden?

TEIL 1

Vermittelt Hintergrundwissen

- Welche Religionsgruppen gibt es unter Geflüchteten?
- Welche Gebräuche, Feiertage und Vorschriften gibt es für die drei größten Religionsgruppen?
- Wie ist das Thema Religion im Arbeitsleben in Deutschland rechtlich geregelt?



22 GUTES PRAXISBEISPIEL:
Frau Bombala und Herr Ali



24 GUTES PRAXISBEISPIEL:
Herr Moradi und Herr Jeutter

1

Welche Religionsgruppen gibt es unter den Geflüchteten?

Knapp zwei Drittel der Asylantragstellenden in Deutschland gehören dem Islam an – damit ist diese Religionsgruppe unter den Geflüchteten mit Abstand die größte. Es folgen Christen mit einem Anteil von gut 22%, sie sind insbesondere bei Staatsangehörigen aus Nigeria, Eritrea und dem Iran stark vertreten. Jesiden machen mit einem Anteil von knapp 6% die drittgrößte Gruppe aus.

Was zeichnet diese Religionen aus – welche Gebräuche und Feiertage gibt es? Mit der folgenden Übersicht wollen wir einen ersten Einblick geben.

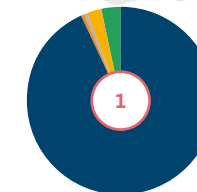
Wir blicken dabei auf die drei größten Religionsgruppen, denen zusammen etwa 89% der Geflüchteten in Deutschland angehören.

Außerdem geben wir Ihnen einen Überblick darüber, wie das Thema Religion am Arbeitsplatz gesetzlich geregelt ist.

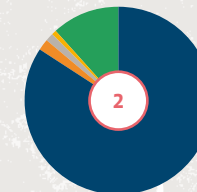
Religionszugehörigkeit der Geflüchteten



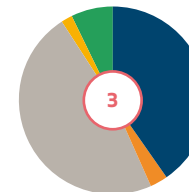
- 60,9 % Islam
- 21,9 % Christentum
- 5,6 % Jesiden
- 3,3 % konfessionslos
- 0,7 % Hinduismus
- 7,7 % sonstige



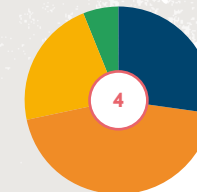
- Türkei**
- 93,4 % Islam
 - 0,5 % Christentum
 - 0,6 % Jesiden
 - 2,5 % konfessionslos
 - 0,0 % Hinduismus
 - 3,1 % sonstige



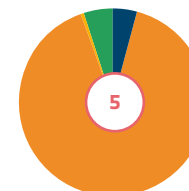
- Syrien**
- 84,4 % Islam
 - 1,8 % Christentum
 - 1,5 % Jesiden
 - 0,8 % konfessionslos
 - 0,0 % Hinduismus
 - 11,6 % sonstige



- Irak**
- 40,4 % Islam
 - 3,0 % Christentum
 - 47,6 % Jesiden
 - 2,1 % konfessionslos
 - 0,0 % Hinduismus
 - 7,0 % sonstige



- Iran**
- 27,4 % Islam
 - 44,5 % Christentum
 - 0,0 % Jesiden
 - 22,2 % konfessionslos
 - 0,0 % Hinduismus
 - 6,0 % sonstige



- Nigeria**
- 4,3 % Islam
 - 90,5 % Christentum
 - 0,0 % Jesiden
 - 0,5 % konfessionslos
 - 0,0 % Hinduismus
 - 4,8 % sonstige

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Zahlen von 2018



Der Islam

Mit einem Anteil von gut 60 % machen Muslime die mit Abstand größte Religionsgruppe unter den Geflüchteten aus.

Die religiösen Pflichten eines Muslims sind in den Fünf Säulen des Glaubens festgehalten:

1. Das Glaubensbekenntnis (Shahada):

Es beinhaltet den Ausspruch: „Es gibt keinen Gott außer Gott, und Muhammad ist sein Prophet.“ Es wird Neugeborenen ins Ohr geflüstert und ist Teil des rituellen Gebets.

2. Das rituelle Gebet (Salat)

wird von gläubigen Muslimen täglich fünfmal verrichtet. Beim Beten richten sich Gläubige mit dem Gesicht Richtung Mekka. Dem Gebet geht die rituelle Waschung voraus.

3. Im Fastenmonat Ramadan

nehmen viele Muslime vom Beginn der Morgendämmerung bis zum Sonnenuntergang keine Nahrung oder Flüssigkeit zu sich. Auch Geschlechtsverkehr und Nikotin sind untersagt. Die Zeit dient der innigen Begegnung mit Gott und soll dabei helfen, sich auch von gedanklichen Sünden zu befreien.

4. Als Sozial- oder Almosenabgabe (Zakat)

wird jährlich ein Teil des Einkommens entrichtet. Die Zakat kommt Bedürftigen sowie Personen und Organisationen zugute, die sich für den Islam einsetzen.

5. Die Pilgerfahrt nach Mekka (Hadsch):

Mindestens einmal im Leben sollen Muslime, die körperlich und finanziell dazu in der Lage sind, im zwölften Monat des islamischen Kalenders die Fahrt nach Mekka unternehmen.



KAABA: GEBÄUDE IN DER HEILIGEN MOSCHEE IN DER STADT MEKKA IM WESTLICHEN SAUDI-ARABIEN

Feiertage

Die islamischen Feiertage richten sich nach dem islamischen Kalender. Das Jahr zählt hier nur 354 Tage. Folglich wandern der Jahresanfang und alle Feiertage im Vergleich zum gregorianischen Kalender jährlich um circa 11 Tage nach vorn.

Der Islam kennt **zwei Hauptfesttage: das Fest des Fastenbrechens und das Opferfest**. Sie werden in verschiedenen Kulturen unterschiedlich begangen.

Fest des Fastenbrechens (Id al-fitr): Der Fastenmonat Ramadan endet mit dem Fest des Fastenbrechens. In den Moscheen und Häusern werden Speisen und nicht alkoholische Getränke gereicht. Insbesondere Kinder erhalten Süßigkeiten oder Geschenke, weshalb das Fest auch **Zuckerfest** genannt wird. Dazu werden Glückwünsche und Grußbotschaften ausgetauscht.

Opferfest (Id al-adha): Das islamische Opferfest wird am zehnten Tag des Wallfahrtsmonats

begangen und erinnert an die Bereitschaft Abrahams, einen seiner Söhne zu opfern. Am ersten Tag des Festes versammeln sich Gläubige in den Moscheen, wo ein besonderes Festgebet abgehalten wird.

Darüber hinaus gibt es weitere bewegliche Feiertage: die Geburt des Propheten (**Lailat al-maulid an-nabi**), die Nacht der Himmelsreise (**Lailat al-miradsch an-nabi**) sowie die Nacht der Bestimmung (**Lailat al-qadr**), die in den Ramadan fällt.

Essensvorschriften

Als unzulässig gelten im Islam der Genuss von Schweinefleisch und Alkohol. Aber auch Kadvater, Blut oder aasfressende Raubtiere dürfen nicht verzehrt werden. Im Koran wird zudem das rituelle Jagen und Schlachten, das sogenannte Schächten, beschrieben. Laut der Studie „Muslimisches Leben in Deutschland“ von 2009 hält sich die überwiegende Mehrheit der Muslime in Deutschland an islamische Speiseregeln.



INFO

„HALAL“ UND „HARAM“

Die Unterscheidung zwischen Erlaubtem („halal“) und Verbotenem („haram“) im islamischen Recht kann sich auf ganz unterschiedliche Lebensbereiche beziehen. So gibt es beispielsweise Muslime, für die das Annehmen von Bankzinsen als unzulässig gilt und die deshalb besondere Formen der Geldanlage suchen, die als „halal“ gelten. Am bekanntesten ist diese Unterscheidung aber bei Lebensmitteln und Getränken.



Das orientalisch-orthodoxe Christentum

Mit einem Anteil von 22 % machen Christen die zweitgrößte Religionsgruppe unter den Asylsuchenden in Deutschland aus. Welcher christlichen Tradition sie genau angehören, wird allerdings nicht erfasst. In den Herkunftsländern von Geflüchteten sind jedoch vornehmlich die sog. orientalisch-orthodoxen Kirchen zu finden – wir wollen uns deshalb hier auf diese konzentrieren.

Im 5. Jahrhundert haben diese Kirchen sich von der römischen Reichskirche getrennt und eine eigene christliche Traditionslinie gebildet. Zu den orientalisch-orthodoxen Kirchen gehören verschiedene Kirchengemeinschaften: Im Nahen Osten dominiert die syrisch-orthodoxe Kirche, in Eritrea, Somalia und Äthiopien sind vor allem die äthiopisch- und die eritreisch-orthodoxe Kirche vertreten. Daneben gibt es in den Hauptherkunftsländern auch Anhänger anderer christlicher Kirchen, wie beispielsweise der griechisch-orthodoxen Kirche oder der Assyrischen Kirche des Ostens.

Für die orthodoxen Kirchen ist der Papst in Rom weder Kirchenoberhaupt noch unfehlbar. Vielmehr wählt jedes Kirchenpatriarchat aus einem gleichberechtigten Bischofsgremium einen Patriarchen. Dieser ist in den orientalisch-orthodoxen Kirchen das Kirchenoberhaupt.

Orthodoxe Gottesdienste finden üblicherweise ohne Musikinstrumente statt und die Predigt hat einen geringeren Stellenwert als in den anderen christlichen Kirchen.



CHRISTLICHE KIRCHENoberhäupter IN SYRIEN: Das Oberhaupt der syrisch-orthodoxen Kirche, Ignatius Ephräim II. Karim (rechts) mit dem griechisch-orthodoxen Patriarchen von Antiochien (links) und dem Patriarchen von Antiochien der Maroniten (Mitte)

Feiertage

Das wichtigste Fest in der Orthodoxie ist das Osterfest. Daneben gibt es zwölf sogenannte Hauptfeste – dazu gehören beispielsweise Palmsonntag, Christi Himmelfahrt, Pfingsten und Christi Geburt.

Die Termine für die orthodoxen Feste variieren danach, ob der *gregorianische oder julianische Kalender* verwendet wird. In der Regel kommt für die beweglichen Feiertage (wie z. B. Ostern und Pfingsten) der julianische Kalender zum Einsatz. Das bedeutet z. B., dass das orthodoxe Osterfest bis zu fünf Wochen hinter dem westlichen Ostern liegen kann. Bei den festen Feiertagen gelten für einige orthodoxe Kirchen die Termine des gregorianischen Kalenders, der auch in Deutschland gilt. Andere Kirchen verwenden aber auch hierfür den julianischen Kalender.

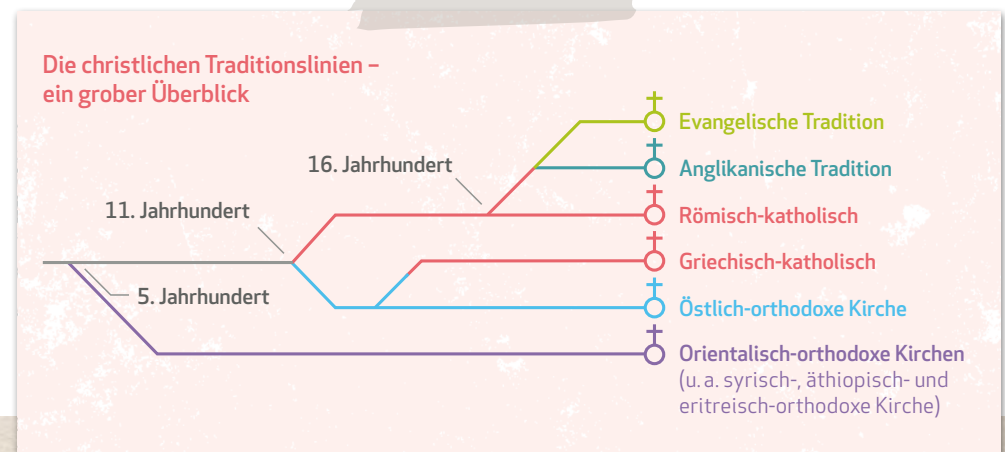
Essensvorschriften

Das Christentum hat im Gegensatz zu den übrigen monotheistischen Religionen keine Essensvorschriften. In orthodoxen Kirchen wird allerdings das Fasten als sehr wichtig angesehen. Es gibt vier Fastenzeiten, die in orthodoxen Kirchen gepflegt werden:

- **Osterfasten („große Fastenzeit“):** 40-tägige Fastenzeit zur Erinnerung an die Passion Christi

- **Petrusfasten:** Gedenken an den Apostel Petrus. Der Beginn liegt etwa 50 Tage nach Ostersonntag, das Ende stets am 12. Juli (nach julianischem Kalender am 29. Juni). Die Fastenzeit kann bis zu 42 Tage dauern.
- **Fastenzeit vor Mariä Entschlafung:** 14-tägige Fastenzeit vor dem Fest Mariä Entschlafung am 28. August (nach julianischem Kalender 15. August)
- **Weihnachtsfastenzeit:** 40-tägige Fastenzeit vom 28. November bis 7. Januar (nach julianischem Kalender 15. November bis 24. Dezember)

Abhängig von der jeweiligen Kirche und davon, ob der gregorianische oder der julianische Kalender verwendet wird, variieren die Fastentermine. So gibt es noch orthodoxe Christen, die an jedem Mittwoch und Freitag in Erinnerung an den Verrat Jesu Christi fasten. Fasten gilt als Weg der inneren Reinigung vom Weltlichen und der Öffnung für das Geistliche. Abhängig vom jeweiligen Fest bzw. Fasten tag wird auf unterschiedliche Speisen verzichtet. In der Regel werden tierische Produkte (u. a. Fleisch, Milchprodukte, Eier) gefastet und in einigen Fällen wird auch auf Öle, Wein und Fisch verzichtet. Von den Fastenzeiten ausgenommen werden ähnlich wie im islamischen Ramadan Schwangere, stillende Mütter, kranke Menschen und Reisende.





Das Jesidentum (auch Jezidentum, Yezidentum oder Ezidentum)

Das Jesidentum ist eine sehr alte monotheistische Religion, ihre Wurzeln liegen 2000 Jahre vor dem Christentum.

Die große Mehrheit der Jesiden definiert sich ethnisch als Kurden. Das Jesidentum ist vor allem im Nordirak vertreten, findet sich aber auch in weiteren Verbreitungsgebieten der Kurden: im Irak und in Syrien, in der Türkei und im Iran.

Die Jesiden sind eine sehr kleine ethno-religiöse Gruppe. Ihre Zahl weltweit wird auf etwa eine Million geschätzt. Die Diaspora in Deutschland ist vergleichsweise groß, der Zentralrat der Yeziden gibt an, dass hier über 100.000 Anhänger dieser Glaubensgemeinschaft leben. Die größten jesidischen Gemeinden gibt es in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.

Die Zugehörigkeit zum jesidischen Glauben ergibt sich nur durch die Geburt, beide Elternteile müssen jesidischer Abstammung sein. Es gibt keine Möglichkeit, zum Jesidentum zu konvertieren, eine Heirat mit Andersgläubigen hat den Ausschluss aus der Religionsgemeinschaft zur Folge.

Tausi Melek

Das Herzstück des Jesidentums ist der Glaube an **Tausi Melek**, der durch einen Pfau symbolisiert wird. Er ist der erste und bedeutendste Engel und steht im Mittelpunkt des jesidischen Glaubens.

Lalish-Tal

Jesiden besitzen keine besonderen Gotteshäuser oder Gebetsorte wie Kirchen, Moscheen oder Synagogen. Als heilig gilt jedoch das **Tal Lalish** im Norden des Irak. Alljährlich finden dort religiöse Feste und Zeremonien statt und nach Möglichkeit unternehmen alle Jesiden Pilgerfahrten in das Tal.

Feiertage

Neujahrsfest (*Çarşema Serê Nîsanê – Der Mittwoch am Ersten April*)

Die beweglichen Feiertage der Jesiden richten sich nach dem **julianischen Kalender**. Das **religiöse Neujahrsfest** wird – übertragen auf den in Deutschland gültigen gregorianischen

Kalender – am ersten Mittwoch nach dem 14. April eines Jahres gefeiert. Es werden besondere Speisen mit Fleisch zubereitet. Die Jesiden besuchen verstorbene Angehörige auf dem Friedhof. Die Häuser werden geputzt, die Hauseingänge mit Blumen geschmückt und die Fenster mit bunt bemalten Eiern versehen.

Scheich-Adi-Fest (*Cima'îya Şêx'adi*)

Vom 6. bis 13. Oktober nach deutschem Kalender findet jedes Jahr die **Feier zu Ehren Scheich Adis** im nordirakischen Lalish-Tal statt. Das Fest ist insbesondere für die aus dem Irak stammenden Jesiden von großer Bedeutung. Die Teilnahme daran ist Pflicht für jeden Jesiden, der dazu in der Lage ist.

Ezid-Fest (*Îda Êzî – „Gottesfest“*)

Das **Ida Ezi** ist insbesondere für die aus der Türkei stammenden Jesiden sehr wichtig. Es bildet den Endpunkt einer Fastenzeit: Beginnend mit der ersten Woche im Dezember fasten die Jesiden drei Wochen lang jeweils drei Tage, von Dienstag bis Donnerstag, um dann am Freitag feierlich das Fasten zu brechen. Das **Ida Ezi** bildet den Höhepunkt dieser Feste am dritten Freitag im Dezember nach deutschem Kalender.

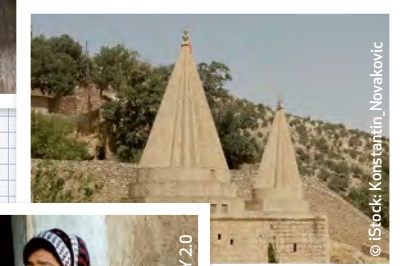
Essensvorschriften

Besonders fromme Jesiden fasten jeweils zwei Mal 40 Tage im Jahr: im Sommer (Juni bis Juli) und im Winter (Januar bis Februar). Im Dezember gibt es im Vorfeld des **Ida Ezi** zudem insgesamt neun Fastentage. Gefastet wird stets von Sonnenaufgang bis -untergang. Kinder sollen nicht fasten und für Frauen ist das Fasten nicht verpflichtend.

Unter Jesiden gibt es das Verbot, Schweinefleisch zu verzehren, das jedoch insbesondere in der Diaspora häufig nicht mehr streng befolgt wird.

Gebete

Jesiden kennen fünf tägliche Gebete. Sie sind nicht verpflichtend und können individuell durchgeführt werden. Üblich sind drei Gebete am Tag: bei Sonnenaufgang, beim höchsten Sonnenstand und bei Sonnenuntergang. Die Gebete werden in der Regel stehend und in Richtung Sonne aufgesagt. Einen festgelegten Gebetsort gibt es nicht – die Gebete dürfen überall verrichtet werden.



ZUM NEUJAHRSFEST WERDEN EIER BUNT BEMALT. DAS TAL LALISH IM NORDEN DES IRAK GILT ALS HEILIG.

Rechtliche Grundlage

Das Grundgesetz schützt mit Artikel 4 die freie Religionsausübung aller Bürgerinnen und Bürger. Für die Religion am Arbeitsplatz gibt es aber noch weitere gesetzliche Regeln.

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** verbietet Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung im Arbeitsleben. Der Schutz erstreckt sich auf alle Phasen der Beschäftigung: Die Religionszugehörigkeit darf bei Entscheidungen über Einstellung, Versetzung und Beförderung, Fortbildung, Kündigung etc. nicht berücksichtigt werden. Grundsätzlich geschützt ist nicht nur die Religionszugehörigkeit, sondern auch das öffentliche Bekenntnis der religiösen Überzeugung, z. B. durch das Tragen religiöser Symbole oder Kleidungsstücke. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Beschäftigten vor Diskriminierung durch Vorgesetzte, andere Beschäftigte oder auch Kundinnen und Kunden zu schützen.

Für diesen Gleichbehandlungsgrundsatz gibt es wenige Ausnahmen. Die Gerichte haben allerdings in den meisten Punkten noch nicht abschließend geklärt, wie weit diese Ungleichbehandlungen gehen dürfen.



----- INFO -----

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** ist im Jahr 2006 in Kraft getreten und setzt vier EU-Richtlinien in deutsches Recht um. Neben Religion und Weltanschauung definiert das AGG die folgenden Diskriminierungsgründe: Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Alter und sexuelle Identität.



Gibt es am Arbeitsplatz Widersprüche zwischen dem Recht auf freie Religionsausübung und betrieblichen Anforderungen, sind Ungleichbehandlungen in engem Maße zulässig. Dies gilt beispielsweise, wenn sich Sicherheits- oder Hygienevorschriften nicht mit der religiösen Bekleidung vereinbaren lassen. Die verschiedenen Belange müssen jedoch miteinander unvereinbar sein und das betriebliche Interesse muss von überwiegender Bedeutung sein.

Das wird an zwei Beispielen deutlich:

- ▶ In einem Büro ohne Publikumsverkehr darf die Anordnung, die Pausen zu exakt festgelegten Zeiten zu nehmen, der Beschäftigung eines strenggläubigen Moslems nicht entgegenstehen. Aus den Arbeitsabläufen und dem wirtschaftlichen Interesse des Unternehmens ergibt sich kein Sachgrund, der eine solche Pausenregelung begründet.
- ▶ Dagegen kann eine Anästhesieärztin im Krankenhaus nur eingesetzt werden, wenn sie bereit ist, das Kopftuch gegen eine sterile OP-Haube einzutauschen.¹



¹ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat u. a. diese Beispiele in einer rechtswissenschaftlichen Expertise beleuchtet: www.nuif.de/ADS-Expertise

Die sogenannte **Kirchenklausele** sieht vor, dass Religionsgemeinschaften und religiös ausgerichtete Wohlfahrtsverbände (wie konfessionelle Kindertagesstätten oder Krankenhäuser) das Bekenntnis zu ihrer Religion für eine Beschäftigung voraussetzen dürfen. Dies gilt jedoch nur, wenn die betreffende Tätigkeit in einem Zusammenhang mit dem religiösen Auftrag steht.

Auch der **öffentliche Dienst** unterliegt den Vorschriften des AGG. Für Schulen gilt eine Besonderheit, was das Tragen religiöser Symbole angeht: Hier ist eine Einschränkung der Religionsfreiheit verfassungsrechtlich zulässig, wenn sie auf einem Landesgesetz beruht, das für alle Religionen gleichermaßen gilt. Das Bundesverfassungsgericht hat zudem eingeschränkt, dass ein pauschales Kopftuchverbot nur zulässig sei, wenn eine „hinreichend konkrete Gefahr“ für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität bestünde. Es gilt zudem als zweifelhaft, ob Kopftuchverbote an Schulen mit dem AGG vereinbar sind.

Das **Betriebsverfassungsgesetz** sieht ebenfalls ein Diskriminierungsverbot vor. Für den Betriebsrat ergibt sich daraus die Verpflichtung, darüber zu wachen, dass weder in Betriebsvereinbarungen noch durch Anweisungen der Betriebsleitung unzulässige Diskriminierungen wegen der Religion erfolgen. Arbeitsabläufe, Räumlichkeiten und Arbeitszeiten können auf Benachteiligungen hin untersucht werden.



----- INFO -----

DAS KOPFTUCH AM ARBEITSPLATZ

Darf der Arbeitgeber das Tragen des Kopftuchs einschränken?

Für die **Privatwirtschaft** gilt: Ganz grundsätzlich ist es **unzulässig**, das Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz zu verbieten.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz lässt jedoch **sachliche Gründe** zu, die ein Kopftuchverbot am Arbeitsplatz rechtfertigen können. Dies gilt beispielsweise, wenn das Tragen des Kopftuchs aus Sicherheitsgründen beim Bedienen gewisser Maschinen untersagt ist und wenn im Medizin- oder Lebensmittelbereich Hygienevorschriften das Kopftuch verbieten.

Der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** hat in einem Urteil im März 2017 zudem erklärt, dass Arbeitgeber das Recht haben, nach außen hin neutral aufzutreten und ein neutrales Auftreten ihrer Beschäftigten einzufordern. Das bedeutet, dass eine **betriebsinterne „Neutralitätsregelung“** zulässig ist, die allen Beschäftigten unterschiedslos das Tragen sichtbarer

Zeichen religiöser, politischer und weltanschaulicher Überzeugungen verbietet.

Das bedeutet aber nicht, dass eine solche Regelung zu Benachteiligungen im Bewerbungsprozess führen darf: Eine Bewerbung kann nicht abgelehnt werden, weil eine Bewerberin auf ihrem Bewerbungsfoto oder im Vorstellungsgespräch ein Kopftuch trägt. Erst wenn die Kandidatin es nach Rücksprache ablehnt, auf das Kopftuch am Arbeitsplatz zu verzichten, kann sich das Unternehmen mit Blick auf die betriebsinterne Neutralitätsregelung gegen sie entscheiden.

Der EuGH hat ebenfalls klargestellt, dass Kundenbeschwerden nicht als Grundlage dafür gelten können, das Tragen eines Kopftuchs zu verbieten.

Für den **staatlichen Bereich** (insbesondere für den Schuldienst) und für Religionsgemeinschaften gelten abweichende Regelungen. Dazu mehr auf Seite 15.



Das Kopftuch als Teil einer Uniform

Im kanadischen Toronto kann der Hidschab offiziell als Teil der Polizeiuniform getragen werden. Auch in anderen Teilen Kanadas und in Schottland gibt es ähnliche Regelungen.

Das Kopftuch als Diskriminierungsrisiko?

Frauen, die ein Kopftuch tragen, machen besonders häufig Diskriminierungserfahrungen:

Einer Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung aus dem Jahr 2006 zufolge fühlt sich etwa jede zweite Frau, die ein Kopftuch trägt, aufgrund ihres Kopftuchs von der Gesellschaft diskriminiert.

Das kommt insbesondere im Berufsleben zum Tragen: Unter den Beratungsanfragen, die bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema Diskriminierung wegen der Religion am Arbeitsplatz eingehen, stammt der größte Teil von muslimischen Frauen, die ein Kopftuch tragen.

🔗 www.nuif.de/ADS-Kopftuch

2

Tipps für die
Unternehmenspraxis

Neue Kolleginnen und Kollegen mit Fluchterfahrung sorgen häufig dafür, dass die Vielfalt an Religionen in der Belegschaft größer wird. Damit entsteht oft auch eine Reihe an Fragen: Welche Bedürfnisse bringen Geflüchtete in Bezug auf ihre Religionsausübung mit? Wie können Unternehmen im Arbeitsalltag dafür sorgen, dass religiöse Vielfalt gelingt? Dieses Kapitel soll ganz praxisnahe Antworten auf diese Fragen geben.

Die aufgeführten Tipps erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und nicht alle Ideen werden für Ihr Unternehmen praktikabel sein. Das Ziel ist es, Inspiration zu geben und aufzuzeigen, wie andere Unternehmen mit dem Thema umgehen.

CHECKLISTE

Über welche Themen müssen Sie im Unternehmen nachdenken, wenn Sie mit einer diversen religiösen Belegschaft zusammenarbeiten? Diese Checkliste gibt einen knappen ersten Einblick:



- Welche **Fest- und Feiertage** sind für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Teams wichtig? Beachten wir diese in der **Planung wichtiger Termine**? Haben wir eine Urlaubsregelung, die die Teilnahme an religiösen Feiertagen erlaubt?
- Gibt es bei uns die Möglichkeit, religiösen Vorschriften entsprechend zu **essen und Nahrung aufzubewahren** (z. B. in der Kantine oder in Gemeinschaftsküchen)?
- Lässt sich die Arbeit bei uns gut mit dem **Fasten im Ramadan** vereinbaren? (Oder gibt es bei uns besonders sicherheitsrelevante Arbeiten, die viel Kraft und Konzentration verlangen?)
- Wird in unserem Unternehmen mit Produkten gearbeitet, die als „**haram**“ gelten? (Wird beispielsweise Schweinefleisch verarbeitet oder Alkohol ausgeschenkt?)
- Spielt das **Tragen von religiösen Symbolen** bei uns eine Rolle? (Gibt es beispielsweise Sicherheits- oder Hygienevorschriften, die gegen das Tragen eines Kopftuchs sprechen?)
- Gibt es bei uns die Möglichkeit, **Gebetspausen** zu machen? (Gibt es eine entsprechende Pausenregelung? Gibt es Räumlichkeiten, die sich für das Gebet eignen?)

Schichten, Urlaub und Pausen: Zeitplanung

Pausen für das Gebet: Um Raum für die täglichen Gebetszeiten zu geben, lassen sich möglicherweise Regelungen anwenden, die bereits existieren: Die Bedingungen für Raucherpausen oder Gleitzeitregeln lassen sich ggf. sehr gut übertragen. Im Islam wird die Dauer des einzelnen Gebets individuell gestaltet und kann unterschiedlich lang ausfallen – bewegt sich aber häufig im Rahmen von etwa 10 Minuten.

Urlaube und Feiertage: Es ist sinnvoll, schon in den ersten Wochen der Zusammenarbeit darauf hinzuweisen, dass die religiösen Feiertage, die Geflüchtete aus ihrer Heimat kennen, in

Deutschland ggf. keine arbeitsfreien Tage sind. Eine klare Regelung ist hier sinnvoll. Bewährt hat sich vielerorts ein gegenseitiges Entgegenkommen: Wer an solchen Tagen freinehmen will, muss dies vom eigenen Urlaubsanspruch bestreiten. Das Unternehmen beachtet diese Feiertage in der Dienst- und Urlaubsplanung aber mit großer Priorität.

Auch für die Planung von **wichtigen Veranstaltungen**, Mitarbeiterbesprechungen und Teamevents ist der Blick auf die Feiertage anderer Religionen sinnvoll. Einen ausführlichen Überblick über Feiertage unterschiedlicher Religionen bieten interkulturelle Kalender.



----- INFO -----

INTERKULTURELLER KALENDER

Verschiedene Stellen geben jährlich interkulturelle Kalender heraus, die die Feiertage ganz unterschiedlicher Religionsgruppen auflisten. Es gibt sie als Wandkalender für das Büro oder das Schwarze Brett und es gibt Kalenderdaten, die Sie herunterladen und in Ihren digitalen Kalender integrieren können.

Hier können Sie kostenfrei gedruckte Kalender bestellen:

🔗 www.nuif.de/Interk-Kalender-print

Hier können Sie digitale Kalenderdaten herunterladen:

🔗 www.nuif.de/Interk-Kalender-digital

CHECKLISTE

Schicht- und Einsatzplanung während des Ramadan:

Während des Fastenmonats Ramadan entstehen besondere Anforderungen an die Einsatzplanung im Unternehmen – das gilt insbesondere, wenn in Schichten gearbeitet wird oder körperlich sehr anstrengende oder gefährliche Tätigkeiten zu leisten sind. Auch hier ist es sinnvoll, frühzeitig die Planung aufzunehmen und die folgenden Tipps zu bedenken:

- Prüfen Sie, ob eine **Versetzung** sinnvoll und möglich ist: Können besonders sicherheitsrelevante Arbeiten in dieser Zeit ausgespart werden?
- Besprechen Sie mit fastenden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, ob sie einen Teil ihres **Urlaubs** in diesem Zeitraum nehmen oder ihr **Freizeitguthaben** abbauen. Klären Sie, ob auch unbezahlter Urlaub für Unternehmen und betroffene Beschäftigte infrage kommt oder ob es möglich ist, mit dem Arbeitszeitkonto ins Minus zu gehen und später nachzuarbeiten.



- Gerade in den Morgen- und Abendstunden können **flexiblere Arbeitszeiten** dabei helfen, Fasten- und Arbeitszeit in Einklang zu bringen. Insbesondere das abendliche Fastenbrechen im Kreis der Familie sollte möglichst berücksichtigt werden.
- Wird in Ihrem Unternehmen im **Schichtbetrieb** gearbeitet, ist es sinnvoll, das Gespräch mit der gesamten Belegschaft zu suchen und zu klären: Welche Schichten sind am besten mit dem Ramadan zu vereinen? Ist es möglich, dass fastende Kolleginnen und Kollegen in der Wahl der Schichten mit Priorität berücksichtigt werden?
- Es gibt **Ausnahmeregelungen** zum Fasten. Kranke Personen, schwangere oder stillende Frauen und Reisende müssen nicht fasten. Für harte körperliche Arbeit gibt es keine klare Ausnahme – aber der Umgang mit der Fastenzeit ist durchaus Auslegungssache. Die Entscheidung müssen letztlich die Beschäftigten ganz individuell für sich treffen.



----- INFO -----

VERSICHERUNGSSCHUTZ IM RAMADAN

Im Falle eines Arbeitsunfalls während des Ramadan nimmt der Unfallversicherungsträger keine unterschiedliche rechtliche Bewertung vor. Die Beschäftigten erhalten den vollen Versicherungsschutz.

🔗 www.nuif.de/Versicherung-Ramadan

»In unserem Gastronomiebetrieb bilden wir Abdifitah Ali Hashi aus Somalia zum Koch aus. Das Thema Gebetspausen haben wir von Anfang an ganz unkompliziert gehandhabt: Genauso wie der eine oder andere Kollege eine kurze Raucherpause nimmt, so kann auch Herr Ali eine kurze Gebetspause in die Arbeit integrieren, ohne die Abläufe bei uns zu stören. Das funktioniert natürlich nur deshalb so gut, weil das Team sehr fair ist und gerade auch die Nichtraucher diese Pausen akzeptieren.«

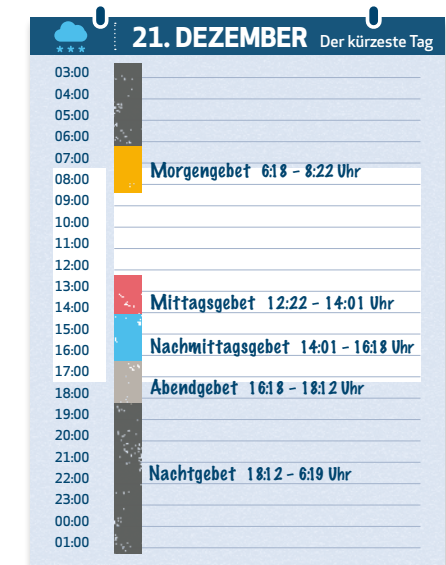
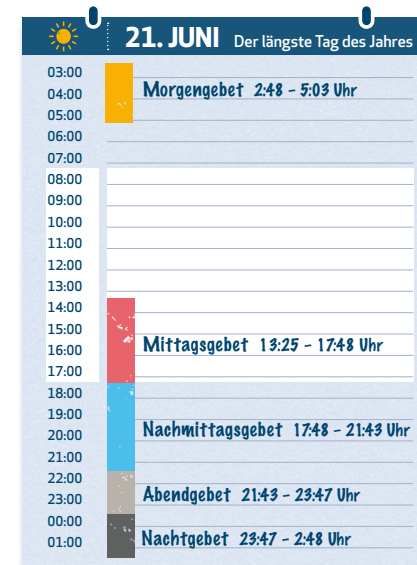
Annette Bombala, Inhaberin von Annettes Gasthaus Tannenberg und Annettes Gastronomie im Schloss Heiligenberg im südhessischen Seeheim-Jungenheim








ANNETTE BOMBALA MIT
ABDIFITAH ALI HASHI

Das islamische Ritualgebet – wann wird eigentlich gebetet?

Die Gebetszeiten richten sich nach dem Stand der Sonne. Deshalb unterscheiden sie sich von Ort zu Ort – schon innerhalb Deutschlands können sie eine Stunde auseinanderliegen. Im Winter liegen sie daher viel stärker in der typischen Arbeitszeit als im Sommer. Die Gebete sind zudem nicht fest an einen Zeitpunkt gebunden – sie müssen in einem bestimmten Zeitraum stattfinden und können innerhalb dieser Spanne verschoben werden. Einen Überblick für ganz Deutschland bietet z. B. die Seite www.gebetszeiten.de.



Die hier gezeigten Uhrzeiten sind beispielhaft. Sie gelten für die Stadt Kassel, die etwa mittig in Deutschland liegt.

-  **Fadschr-/Fagr- bzw. Subh-Gebet (Morgengebet):** vom Beginn der Morgendämmerung bis zum Sonnenaufgang.
-  **Zhur-/Dhuhr-Gebet (Mittagsgebet):** beginnt, sobald die Sonne sichtbar den Zenit überschritten hat, und endet mit der Zeit für das Asr-Gebet.
-  **Asr-Gebet (Nachmittagsgebet):** Der Beginn des Nachmittagsgebets wird von verschiedenen Rechtsschulen unterschiedlich angegeben. Grob kann man den Anfang als den Zeitpunkt beschreiben, in dem der Schatten eines Gegenstands länger ist als der Gegenstand selbst. Der Zeitraum endet mit dem Sonnenuntergang.
-  **Maghrib-Gebet (Abendgebet):** vom Sonnenuntergang bis zum Ende der Abenddämmerung und Eintritt der vollständigen Dunkelheit.
-  **Ischā-Gebet (Nachtgebet):** vom Eintritt der vollständigen Dunkelheit bis zum Anbruch der Morgendämmerung.
- typische Arbeitszeit

Arbeiten während des Ramadan

Gärtnerhof Jeutter
im baden-württembergischen Göppingen

Aman Moradi

Auszubildender zum Landschaftsgärtner

Mein Name ist Aman Moradi, ich bin 19 Jahre alt und komme aus Afghanistan. Seit 2014 bin ich in Deutschland. 2016 habe ich meinen Hauptschulabschluss gemacht und bin seit September 2017 Auszubildender im Garten- und Landschaftsbau bei der Firma Jeutter in Göppingen. Es macht mir sehr viel Spaß und ich habe tolle Kollegen.

Mir ist es wichtig, meine Religion zu leben. Im Ramadan darf ich nichts essen und nichts trinken. Letztes Jahr habe ich in der Zeit des Ramadan ein Praktikum als Gärtner gemacht und ich habe mich an die Regeln des Fastens gehalten. Wenn es mir körperlich gut geht, will ich das auch weiterhin so halten. Wenn ich krank bin oder angeschlagen, erlaubt es mir meine Religion, dass ich so weit wie nötig, etwas zu mir nehme oder die Fastentage nachhole, Koran, Sure 2, Vers 185.

Johannes M. Jeutter

Geschäftsführer

Wir haben einen Landschaftsbaubetrieb mit 26 MitarbeiterInnen in Göppingen. Davon zurzeit 6 Auszubildende. Wir haben ein fundiertes und besonderes Ausbildungskonzept.

Aman lernt bei uns Landschaftsgärtner. Er ist ein sehr angenehmer und intelligenter Mensch.



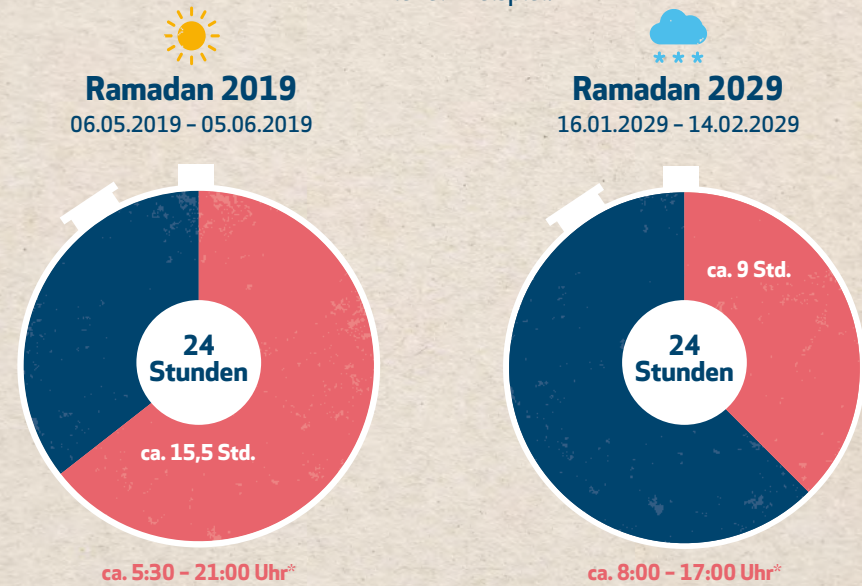
© NUJIF/Felix Koch

Er ist motiviert und ernsthaft. Deshalb finde ich es wichtig, dass er seinen inneren Bedürfnissen nachkommt. Niemand sollte dahingehend verbogen werden. Allerdings unterliegen wir den Zwängen der mitteleuropäischen Natur und die fordert vom Gärtner im Frühjahr einiges ab. Wenn der Ramadan ins Frühjahr oder in den Sommer fällt, können wir keinen großen Urlaub gewähren, weil genau hier unser Geld verdient werden muss. Deshalb hoffe ich, dass unsere muslimischen Gärtner sich ihrer körperlichen Grenzen bewusst sind und wenn es hart auf hart kommt, auch in der Lage sind, sich dementsprechend zu verhalten.

Wie lange wird im Ramadan täglich gefastet?

Die Fastenzeit Ramadan verschiebt sich von Jahr zu Jahr um etwa 11 Tage und „durchschreitet“ allmählich die Jahreszeiten. Damit verändert sich auch die Dauer zwischen Sonnenauf- und -untergang und so die tägliche Fastendauer.

Hier ein Beispiel:



*Die hier gezeigten Uhrzeiten sind beispielhaft:
Sie gelten für die Mitte Deutschlands – je nach Höhen- und Breitengrad des jeweiligen Ortes weichen die Uhrzeiten etwas ab.

Islam und Arbeitsrecht



DR. NILOUFAR HOEVELS

Niloufar Hoevels ist Fachanwältin für Arbeits- und Familienrecht in Nürnberg. Sie hat zum Thema „Islam und Arbeitsrecht“ promoviert und beantwortet uns einige Fragen aus juristischer Sicht.

INTERVIEW — DR. NILOUFAR HOEVELS

KANN ES ZU KONFLIKTEN KOMMEN, WENN BESCHÄFTIGTE FASTEN?

DR. NILOUFAR HOEVELS / Grundsätzlich gerät das Fasten nicht unmittelbar in einen Konflikt mit der Arbeitspflicht. Ob der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit etwas zu sich nimmt oder nicht, berührt erst einmal nicht unmittelbar die Interessen des Arbeitgebers.

Das Interesse des Arbeitgebers ist dann betroffen, wenn die Arbeitsproduktivität dadurch beeinträchtigt wird. Das Fasten kann zu einer spürbaren Minderung der Arbeits-

fähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers führen. Dies beruht darauf, dass zum einen die Fastenpflicht einen ganzen Monat lang dauert und zum anderen teilweise bis spät in die Nacht gegessen wird und somit wenig Zeit für den Schlaf und die Erholung übrig bleibt.

KÖNNEN ARBEITGEBER IHRE ANGESTELLTEN ZUM ESSEN ODER TRINKEN VERPFLICHTEN?

DR. NILOUFAR HOEVELS / Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich seine Arbeitskraft während der Arbeitszeit dem Arbeitgeber zur Verfügung stellen, ob er aber (insbesondere bei körperlicher Belastung) zur Aufnahme von Nahrungsmitteln verpflichtet ist, erscheint zweifelhaft. Der Arbeitgeber kann zwar eine

Schlechtleistung rügen und eventuell sogar abmahnen, aber er kann nicht dem Arbeitnehmer vorschreiben, er möge vor und innerhalb der Arbeitszeit genug essen und trinken. Solange der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht erfüllt, entsteht durch das Fasten an sich keine Kollision mit den betrieblichen Bedürfnissen.

WAS EMPFEHLEN SIE ARBEITGEBERN IM RAMADAN?

DR. NILOUFAR HOEVELS / Da der Arbeitgeber auch eine Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmern hat und die Zahl der Arbeitsunfälle während des Fastens aufgrund der schlechten Konzentration auch in den islamischen Ländern steigt, empfiehlt es sich meiner Ansicht nach, dass der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer – sofern möglich – in anderen, weniger gefahrgeneigten Bereichen einsetzt. Gegebenenfalls kann auch der Arbeitgeber im Schichtbetrieb dafür sorgen, dass die betroffenen Arbeitnehmer nicht tagsüber arbeiten, sondern in der Nachtschicht. Besonders schwere körperliche Arbeiten oder Arbeiten, die eine besondere Konzentration erfordern, sollten aufgrund der Unfallrisiken nicht den betroffenen Arbeitnehmergruppen übertragen werden.

Bei kleineren Betrieben ist eine solche Versetzung oder Planung schon im Hinblick auf die Fastendauer problematisch. Eine Verpflichtung der Arbeitgeber hierzu besteht meiner Ansicht nach nicht, sie lässt sich auch nicht aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ableiten. Der Arbeitnehmer muss daher selbst entscheiden, ob er körperlich in der Lage ist, zu fasten und gleichzeitig zu arbeiten.

WIE KÖNNEN GEBETSPAUSEN IN DIE ARBEITSZEIT INTEGRIERT WERDEN?

DR. NILOUFAR HOEVELS / Nach dem Arbeitszeitgesetz ist der Arbeitgeber sowieso verpflichtet, bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden Pausen zu gewähren: Bei 6 bis 9 Stunden Arbeit muss die Pause 30 Minuten betragen, bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden ist eine Pause von 45 Minuten zu gewähren. Diese Ruhepausen dürfen auch nach Gesetz in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Diese 15 Minuten sind mehr als ausreichend für die notwendige rituelle Waschung vor dem Gebet und die Verrichtung des Gebets.

Eine Arbeitsunterbrechung ist jedoch nicht immer ohne Weiteres möglich, etwa bei einem Busfahrer oder einem Zugführer bzw. am Fließband. Auch in den islamischen Ländern wird der öffentliche Verkehr zu den Gebetszeiten nicht lahmgelegt, weil für die Verrichtung der Gebete ein Zeitfenster vorhanden ist. Wenn es der Arbeitgeber ohne größeren Aufwand ermöglichen kann, hat er kurze Pausen für das Gebet zu gewähren. Hier gilt die sogenannte Drittwirkung der Grundrechte in einem Arbeitsverhältnis und der Arbeitgeber sollte im Rahmen seiner Fürsorgepflicht das Bedürfnis des Arbeitnehmers nach Verrichtung der täglichen Gebete berücksichtigen. In einem größeren Betrieb kann die Arbeit für diese kurze Zeit beispielsweise durch andere Mitarbeiter übernommen oder aber zeitlich verschoben werden.

Essen und Beten: Die richtige Infrastruktur hilft

Beten

Gebetsräume können es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erleichtern, Gebet und Arbeitsalltag unter einen Hut zu bringen. Dazu reicht es bereits, einen Rückzugsort zur Verfügung zu stellen – er muss keinen klaren Bezug zu einer Religion haben. Sogenannte **Räume der Stille** bieten vielerorts einen überkonfessionellen Ort für Ruhe, Einkehr und ein stilles Gebet. Ideal ist es insbesondere für muslimische Gläubige, wenn es einen guten Zugang zu Waschräumen gibt.



----- INFO -----

WO LIEGT EIGENTLICH MEKKA?

Die sogenannte Qibla gibt die Gebetsrichtung der Muslime vor: Sie richtet sich nach der Kaaba – einem Gebäude in der Heiligen Moschee in der Stadt Mekka im westlichen Saudi-Arabien. Moderne Technik hilft auch hier: Qibla-Finder online und auf Smartphones zeigen an, in welche Richtung Mekka liegt. Probieren Sie es doch einmal aus!

📍 qiblafinder.withgoogle.com

Essen

Welchen Speisevorschriften folgen Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Gibt es dazu in Ihrer **Kantine** Angebote? Viele Betriebsrestaurants achten darauf, immer mindestens eine Speise im Angebot zu haben, die als „halal“ (siehe Seite 09) gilt, und kennzeichnen sie ggf. als solche. Auch ein Blick in den **Lebensmittelautomaten** kann hier sinnvoll sein.

Bei **gemeinsam genutzten Küchen** können ganz einfache Regeln helfen: Fleischprodukte werden in geschlossenen Behältern aufbewahrt und/oder im Kühlschrank werden extra Fächer eingerichtet.

Auch die **Öffnungszeiten der Kantine** können Hilfe schaffen: Während des Ramadan morgens früher und abends länger zu öffnen kann es fastenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlauben, vor Sonnenauf- oder nach Sonnenuntergang die Kantine zu benutzen.



Religion als Thema der Unternehmenskommunikation

Leitbilder und Verhaltenskodizes

Viele Unternehmen halten ganz explizit das Ziel fest, respektvoll mit unterschiedlichen religiösen Überzeugungen und Weltanschauungen umzugehen. Das kann Teil der Unternehmensstrategie, des Leitbilds oder der Betriebsvereinbarung sein oder in Form von Verhaltenskodizes und „Codes of Conduct“ erfolgen.

Die „Charta der Vielfalt“ bietet eine gute Vorlage dafür, wie Vielfalt in das Unternehmensleitbild aufgenommen werden kann. Mehr als 2000 Unternehmen haben die Erklärung dieser Unternehmensinitiative unterzeichnet. Im Wortlaut enthält sie die folgenden Zeilen:

„Die Umsetzung der ‚Charta der Vielfalt‘ in unserer Organisation hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“

📍 www.charta-der-vielfalt.de/die-charta/ueber-die-charta/charta-im-wortlaut/

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat zudem ein Musterbeispiel für eine Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung erarbeitet:

📍 www.aktiv-gegen-diskriminierung.info/betriebsvereinbarungen

Im Gespräch bleiben: Die Belegschaft einbeziehen

Machen Sie Ihre **Haltung zu religiöser Vielfalt im Unternehmen deutlich**: Wenn es eine Erklärung oder ein Leitbild gibt, hängen Sie es am Schwarzen Brett aus oder veröffentlichen Sie es im Intranet. Machen Sie das Thema Religion zum Thema in Teammeetings. Falls nötig, erklären Sie Hintergründe zu religiösen Brauchtümern oder bitten Sie die neuen Kolleginnen und Kollegen, von ihren Traditionen zu berichten. Setzen Sie sich ggf. für Verständnis ein und vergleichen Sie mit bekannten Bedürfnissen: Das Zuckerfest ist beispielsweise vergleichbar mit Weihnachten. Achten Sie auf eine offene und persönliche Kommunikation.

Beschwerdewege eröffnen

Für die Beschäftigten sollte es eine klare Ansprechperson geben, an die sie sich wenden können, wenn sie Erfahrungen mit Ungleichbehandlung machen. Das kann Diskriminierung durch Kolleginnen oder Kollegen oder Vorgesetzte betreffen, aber auch durch Kundinnen und Kunden oder Geschäftskontakte.

Laut § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) muss in allen Betrieben eine Beschwerdestelle eingerichtet werden, an die sich Beschäftigte im Falle einer Diskriminierung wenden können. Diese Beschwerdestelle soll für alle Beschäftigte im Betrieb zugänglich sein, also auch für Auszubildende, Beschäftigte in Zeitarbeit oder freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Tipps zu Anforderungen und zur

Organisation einer solchen Beschwerdestelle stellt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Verfügung:

🔗 www.nuif.de/ADS-Beschwerdestelle

Sensibilität für religiöse Vielfalt schulen

Diversity-Schulungen und interkulturelle beziehungsweise interreligiöse Sensibilisierungstrainings können dazu beitragen, mehr Bewusstsein für religiöse Vielfalt im Unternehmen zu schaffen. Dazu können bspw. Übungen zu unbewussten Denk- und Vorurteilsmustern (dem sogenannten unconscious bias) gehören.

Das **IQ Netzwerk** bietet deutschlandweit interkulturelle Schulungen an. Bei der Suche nach geeigneten Trainerinnen und Trainern in Ihrer Region unterstützt Sie die IQ Fachstelle für Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung:

🔗 www.nuif.de/IQ-Fachstelle-Interkultur

Gemeinsam Feste feiern

Genau wie für viele in Deutschland das Weihnachtsfest ein sehr wichtiger Fixpunkt im Jahr ist, haben für viele Geflüchtete ihre religiösen Feiertage eine ganz selbstverständliche und zentrale Bedeutung. Eine Wertschätzung dieser Traditionen kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Respekt auch für die Person zu zeigen. Dies lässt sich auf verschiedene Weisen zum Ausdruck bringen:

– Kündigen Sie **wichtige Feiertage** über das Intranet oder am Schwarzen Brett an. Eine ausführlichere Liste bieten interkulturelle Kalender – Links dazu finden Sie in der Infobox auf der Seite 20.

– Wenn Sie wissen, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter einen Feiertag in ihrer Religion begehen, sprechen Sie ihnen **Glückwünsche** aus. Auch kleine Gesten, wie zum Beispiel der Verzicht auf eine Bewirtung in Meetings während des Ramadan, können als Zeichen des Respekts verstanden werden.

– Manche Unternehmen feiern zusätzlich zur gemeinsamen Weihnachtsfeier auch **Feste anderer Religionen** – wie zum Beispiel ein gemeinsames Iftar-Mahl zum Fastenbrechen an einem Abend im Ramadan.

CHECKLISTE



Tipps für eine respektvolle Kommunikation zum Thema Religion

- **Vermeiden Sie Unterstellungen.**
Hinterfragen Sie ehrlich Ihre Überzeugungen: Was glaube ich zu wissen – und was davon ist tatsächliches Wissen?
- **Vermeiden Sie das „Stellvertreter-Syndrom“.**
Stellen Sie sicher, dass Sie Ihr Gegenüber nach dessen individuellen Erfahrungen befragen und nicht als Vertreter einer ganzen Gruppe. Vermeiden Sie es auch, selbst als Stellvertreter Ihrer Gruppe aufzutreten, und sprechen Sie aus der Ich-Perspektive.
- **Decken Sie Stereotype auf.**
Vorurteile sorgen sehr leicht dafür, dass Missverständnisse oder sogar Konflikte entstehen. Warnsignale sind Worte wie „alle“, „immer“, „nie“, „die“ oder „diese Leute“. Vermeiden Sie diese Formulierungen und hinterfragen Sie sie auch in Gesprächen – zum Beispiel mit Fragen wie „Wer genau?“ oder „An welche konkrete Situation denkst du da?“.
- **Nutzen Sie Ihre Neugier!**
Drücken Sie Ihr natürliches Interesse aus und lassen Sie sich nicht von der Angst ausbremsen, jemanden versehentlich zu kränken. Stellen Sie Fragen und achten Sie auf die Reaktion Ihres Gegenübers. Ein guter Gesprächseinstieg könnte beispielsweise sein: „Wenn Sie einen Moment Zeit haben, würde ich gern mehr erfahren über ...“
- **Beziehen Sie sich auf Verhalten, nicht auf Glaubenssätze.**
Vermeiden Sie es, die Glaubenssätze zu diskutieren, die ein Verhalten motivieren. Sprechen Sie stattdessen lieber über das Verhalten selbst in der konkreten Situation.
- **Lassen Sie Fehler zu.**
Machen Sie sich bewusst, dass Sie es nicht immer vermeiden können, sich zu irren oder jemanden zu irritieren. Nehmen Sie sich nicht vor, von vornherein perfekt zu kommunizieren, sondern mögliche Fehler zu bemerken, anzuerkennen und sich ehrlich zu entschuldigen.

Diese und weitere Tipps zu respektvoller Kommunikation am Arbeitsplatz stellt die Tanenbaum-Gesellschaft unter dem Motto „Combating religious prejudice“ in englischer Sprache zur Verfügung:

🔗 www.nuif.de/tanenbaum

Bekleidung und religiöse Symbole

Welche rechtlichen Rahmenbedingungen rund um das Tragen religiöser Symbole und insbesondere zum Kopftuch am Arbeitsplatz gelten, lesen Sie auf Seite 16. Es gilt aber immer: Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz verpflichtet Arbeitgeber dazu, vor dem Verbot religiöser Symbole zu prüfen, ob nicht auch mildere Mittel infrage kommen.



INFO

DAS KOPFTUCH IN HYGIENERELEVANTEN BEREICHEN

In der Lebensmittelproduktion und in anderen Bereichen mit strengen Hygienevorschriften können sterile Hauben und Schältücher zur Verfügung gestellt werden, die neben dem Kopfhaar auch Hals und Schultern bedecken.

Für den Einsatz des Kopftuchs im Gesundheitswesen hat die Deutsche Gesellschaft für Krankenhaushygiene eine Stellungnahme erarbeitet:

www.nuif.de/Krankenhaushygiene

Fairness walten lassen

Ganz allgemein gilt für alle Tipps, die diese Broschüre aufführt: Um im Sinne der Gleichbehandlung zu agieren, sollte die Flexibilität, die das Unternehmen für die religiösen Bedürfnisse seiner Beschäftigten anbietet, bei Bedarf möglichst allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugutekommen. Das bedeutet beispielsweise: Wenn die Speisevorschriften bestimmter Religionen in der Kantine beachtet werden, sollte es auch Angebote für vegetarische und vegane Beschäftigte oder Allergikerinnen und Allergiker geben. Wenn es flexible Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen während des Ramadan gibt, sollte das Unternehmen auch Beschäftigten entgegenkommen, die z. B. Angehörige pflegen.



NOTIZEN



Area for taking notes, consisting of multiple horizontal dashed lines.

Hilfreiche Links im Überblick

Die Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes stellt ausführliche Informationen zusammen, insbesondere zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz. www.antidiskriminierungsstelle.de

Die Deutsche Islam Konferenz bietet umfassende Informationen rund um muslimisches Leben in Deutschland. www.deutsche-islam-konferenz.de

Der Mediendienst Integration gibt das „Journalistenhandbuch zum Thema Islam“ heraus – mit sehr ausführlichen und gut aufbereiteten Hintergrundinformationen.
www.mediadienst-integration.de/fileadmin/Handbuch_Islam.pdf

Interkulturelle Kalender gibt es bspw. hier:
– vom BAMF, gedruckt zu bestellen: www.nuif.de/Interk-Kalender-print
– vom Berliner Senat, als digitale Kalenderdatei: www.nuif.de/Interk-Kalender-digital

Von der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) gibt es Hinweise zum Thema „Gesund arbeiten während des Ramadan“. www.nuif.de/Versicherung-Ramadan

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gibt jährlich statistische Zahlen zum Thema Asyl heraus – darunter auch zur Religionszugehörigkeit der Antragstellenden.
www.nuif.de/BAMF-in-Zahlen

Das IQ-Netzwerk bietet Informationen und auch Schulungen zu interkulturellem Zusammenarbeiten an.
www.netzwerk-iq.de

2. Auflage, Dezember 2019
Copyright: NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

HERAUSGEBER:
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge / DIHK Service GmbH

REDAKTION:
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

GESTALTUNG UND LAYOUT:
V-FORMATION GmbH

DRUCK:
Köllen Druck+Verlag GmbH

KONTAKT:
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge
Breite Straße 29
10178 Berlin
Tel.: +49 30 20 308 – 6550
Fax: +49 30 20 308 – 5 – 6550
E-Mail: info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de
www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

BILDNACHWEISE:
Den Lizenz-Text für die Bilder, die mit dem Hinweis „CC BY 2.0“ gekennzeichnet sind, finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/2.0/legalcode.de>

NUTZUNGSHINWEIS:
Sie möchten diese Publikation ganz oder teilweise nutzen?
Bitte fragen Sie uns, wir helfen gerne!

Trotz eingehender Prüfung aller geltenden gesetzlichen Regularien können Regelungen abweichen oder sich ändern. Wir können daher keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der in der Publikation aufgeführten Informationen übernehmen.



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz



aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages

Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH