

Karrieresprung  
Wie hast du's mit der Religion?  
Von Birgit Obermeier

Karrieresprung - wöchentlich bei FAZ.NET

15. Februar 2008 Nun sag, wie hast du's mit der Religion? Die Gretchenfrage entzündete sich in der Arbeitswelt vor zehn Jahren: Eine muslimische Lehrerin in Stuttgart hatte sich geweigert, im Unterricht ihr Kopftuch abzulegen und war deshalb nicht verbeamtet worden. Nach einem langwierigen Rechtsstreit erließ das Land Baden-Württemberg ein gesetzliches Kopftuch-Verbot für Lehrkräfte an staatlichen Schulen. Etliche andere Bundesländer folgten dem Beispiel. Begründung: Kinder sollen von Pädagogen mit einem religiös neutralen Erscheinungsbild unterrichtet werden. Weil der Staat einen im Grundgesetz festgeschriebenen Bildungsauftrag zu erfüllen hat, kann er auch in erheblichem Maße bestimmen, wie er diesem nachkommt.

Wie aber verhält es sich in der Privatwirtschaft? Wie viel Toleranz in punkto Religionszugehörigkeit können und dürfen Mitarbeiter von ihrem Arbeitgeber erwarten? Den rechtlichen Rahmen dafür bildet das seit 2006 gültige Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es zielt darauf, Benachteiligungen für Arbeitnehmer zu verhindern oder zu beseitigen, die aufgrund Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Alter, sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung auftreten könnten.

Diskriminierung in Ausnahmefällen erlaubt

Das Gesetz erfasst dabei sowohl "unmittelbare" als auch "mittelbare" Benachteiligungen. Erstere liegen vor, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Religion eine "weniger günstige Behandlung" erfährt als eine vergleichbare Person. "Dies wäre etwa der Fall, wenn ein Bewachungsunternehmen Bewerber nach ihrer Konfession fragt und auf dieser Grundlage bei Moslems eine schärfere Sicherheitsüberprüfung vornimmt", erläutert Rechtsanwalt Dr. Martin Hensche, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin. Mittelbar benachteiligt sind Angehörige einer Religionsgemeinschaft dann, wenn eine dem Anschein nach neutrale Regelung sie faktisch - das heißt "hinten rum" - diskriminiert. Beispiel: Ein Arbeitgeber erläßt ein scheinbar neutrales Kopftuchverbot, das zwar für alle Mitarbeiter gilt, de facto aber moslemische Frauen trifft.

Zum Thema

- a.. MBA: Abschluss mit schwerem Stand
- b.. Karrieresprung: Ab morgen bin ich dein Chef
- c.. Karrieresprung: Mit Chaos zum Erfolg
- d.. Karrieresprung: Etikette für Azubis

In Ausnahmefällen erlaubt das AGG aber eine unterschiedliche Behandlung der Mitarbeiter. Dann etwa, wenn eine bestimmte Religionszugehörigkeit eine "gerechtfertigte berufliche Anforderung" für die Tätigkeit darstellt, so Hensche. Er nennt ein Beispiel: "Wenn eine evangelische Landeskirche eine Pfarrstelle zu besetzen hat, kann sie andersgläubige Bewerber ablehnen." Auch die einer

Religionsgemeinschaft zugeordneten Institutionen dürfen von ihren Mitarbeitern ein "loyales und aufrichtiges Verhalten" fordern. Beispiel: Der Träger eines Caritas-Pflegeheims kann von seinen nicht-christlichen Führungskräften verlangen, ihren Glauben im Arbeitsalltag nicht offen zu bekennen, da sich die Einrichtung als "christliches Haus" versteht.

Oft keine eindeutige Rechtslage

Generell ist das bloße "Haben" einer Religion weniger problematisch als ihre praktische Ausübung am Arbeitsplatz. Einige Konfliktfelder sind rechtlich jedoch noch nicht eindeutig geklärt.

Kopftuch: Prinzipiell darf jede Mitarbeiterin an ihrem Arbeitsplatz ein Kopftuch tragen, solange der Arbeitgeber keine gegenteilige Weisung erteilt hat. Dazu braucht er sachliche und objektiv gerechtfertigte Gründe - etwa den Unfallschutz. Eine Helmpflicht rechtfertigt aber noch kein Verbot von Kopftüchern, wenn man den Schutzhelm sicher darüber fixieren kann. Sinngemäß gilt dies auch für aus hygienischen Gründen vorgeschriebene Plastikhauben. "Heikel und arbeitsgerichtlich noch nicht ausreichend geklärt ist hingegen die Frage, ob einheitliche Dienstuniformen wie bei der Bahn AG oder bei McDonald's ein Grund für ein Kopftuchverbot sein könnten", erläutert Hensche.

Gebetspausen: Ob ein Unternehmen seinen Mitarbeitern auf Wunsch unbezahlte Gebetspausen gewähren muß, hängt davon ab, ob dies praktisch möglich ist. Bei den meisten Bürojobs lässt sich das einrichten, Fließbänder müssen dafür aber nicht angehalten werden.

Essen: Die Speisevorschriften von Mitarbeitern nicht-christlicher Glaubensrichtungen müssen im Angebot der Kantine berücksichtigt werden, sofern der Aufwand nicht unverhältnismäßig ist. Dies wäre etwa der Fall, wenn von tausend Arbeitnehmern einer betroffen ist. Externe Anbieter von Kantinenessen sind ohnedies schon auf Sonderwünsche eingestellt.

Feiertage: Hier ist die Regelung eindeutig. Gesetzliche Feiertage werden vom Staat festgelegt, der dabei bislang nur christliche Hochfeste berücksichtigt. Angehörige anderer Glaubensgemeinschaften müssen an ihren Feiertagen Urlaub nehmen.

Wie es tatsächlich um die religiöse Toleranz im Arbeitsalltag bestellt ist, hat das Deutsche Jugendinstitut (DJI) untersucht. Die große Mehrheit der befragten Auszubildenden bekundet, daß sowohl der Betrieb als auch die Kollegen Rücksicht üben. Das Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg (TBB) ermittelte in einer Umfrage unter Migranten, daß weniger das religiöse Bekenntnis als vielmehr die Herkunft Anlaß zur Diskriminierung gibt. Somit lautet die Gretchenfrage, zeitgenössischer formuliert: Nun sag, wie hast du's mit anderen Kulturen?

Text: FAZ.NET