



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz

Grundlagen und Praxisbeispiele

Inhalt

- 3** Einleitung
- 5** 1. Teil: Religiöse Vielfalt im Arbeitsleben
 - 8** Rechtliche Grundlagen
 - 9** Sensibler Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in Unternehmen und Verwaltungen
 - 10** Diskriminierungen aufgrund der Religionszugehörigkeit im Arbeitsleben vermeiden – Maßnahmen guter Praxis
 - 10 a) Unternehmensstrategie und Leitbild
 - 11 b) Personalgewinnung und –entwicklung
 - 12 c) Unternehmenskultur und Arbeitsorganisation
 - 13 d) Kommunikation und Konfliktregelung
 - 14** Auf einen Blick – was Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun können
- 15** 2. Teil: Beispiele aus Unternehmen und Verwaltungen
 - 15** Private Arbeitgeber
 - 18** Konfessionelle Arbeitgeber
 - 19** Verwaltungen/Öffentliche Arbeitgeber
- 20** Serviceteil



Einleitung

Religiöse und weltanschauliche Vielfalt in Deutschland: Zahlen und Fakten

Deutschland ist ein religiös und weltanschaulich vielfältiges Land. Das spiegelt sich überall in der Gesellschaft: in Schule, Kita, Ausbildung, am Arbeitsplatz, im kulturellen Leben. Ein Blick in die bevölkerungstatistischen Daten zu Religion und Weltanschauung belegt diese Vielfalt:

Religionszugehörigkeit der Bevölkerung in Deutschland¹:

25,0 Mio.	nicht konfessionell/keine Zuordnung
24,2 Mio.	katholische Kirche
23,0 Mio.	evangelische Landeskirchen
4,0 Mio.	Islam
1,7 Mio.	Freikirchen/Sondergemeinschaften
1,53 Mio.	orthodoxe/orientalische Kirchen
800.000	neue Religionen/Esoterik
270.000	Buddhismus
195.000	Judentum
100.000	Hinduismus

Das Grundgesetz garantiert allen Menschen die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses. Das heißt: Alle müssen die Möglichkeit erhalten, ihre Religion oder Weltanschauung frei und ungehindert auszuüben, ohne dabei die Rechte anderer Personen zu verletzen.

Die Einstellung der Menschen in Deutschland gegenüber Angehörigen verschiedener Religionsgemeinschaften ist überwiegend positiv. Das ergab eine von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene repräsentative Umfrage.² So geben beispielsweise 92 % der Befragten an,

eine positive Haltung gegenüber Christinnen und Christen zu haben. 84 % der Befragten nennen eine positive Meinung über Personen jüdischen Glaubens. Die Haltung gegenüber Musliminnen und Muslimen fällt dagegen deutlich kritischer aus. Zwar ist auch hier eine Mehrheit positiv eingestellt (64 %). Immerhin ein Drittel (33 %) gibt aber offen zu, ein eher oder sogar sehr negatives Bild von Menschen muslimischen Glaubens zu haben.

Skeptisch äußert sich auch eine Mehrheit der Menschen über den Vorstoß, dass Angehörige religiöser Minderheiten an wichtigen Feiertagen ihrer Religion arbeitsfrei bekommen. Dies unterstützen nur rund vier von zehn Personen (42 Prozent).³ Dieses Beispiel zeigt, dass sich zwar eine klare Mehrheit der Menschen in Deutschland grundsätzlich für Anerkennung und Gleichbehandlung aller religiösen Gruppen ausspricht, den praktischen Konsequenzen aus dieser Einstellung im Alltag jedoch mitunter kritisch gegenübersteht.

Religiöse Vielfalt – ein Thema für Arbeitgeber

Alltagspraktische Fragen in Bezug auf Religion ergeben sich auch am Arbeitsplatz. Es geht um die Schicht- und Urlaubsplanung für religiöse Feste, um Gebetspausen oder um die angemessene Kleidung für bestimmte Tätigkeiten. Auch Konflikte innerhalb der Belegschaft können ein Auslöser dafür sein, sich mit dem Thema Religion und Weltanschauung am Arbeitsplatz zu befassen.

Und: Viele Arbeitgeber streben mittlerweile eine vielfältige Belegschaft und ein Betriebsklima an, das durch Wertschätzung geprägt ist. Religiöse Vielfalt spielt hier als Teil einer kulturellen Vielfalt eine wichtige Rolle. Es kann daher zum Beispiel

1 Quelle: REMID – Religionswissenschaftlicher Medien- und Informationsdienst e. V. (2015).

2 Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Akzeptanz religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in Deutschland, November 2015.

3 Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Akzeptanz religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in Deutschland, November 2015.

sinnvoll sein, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Religionszugehörigkeiten in die Personalstrategie miteinzubeziehen, um das Arbeitsumfeld zu sensibilisieren, oder religiöse Bedürfnisse in der Dienst- und Urlaubsplanung mitzubedenken.

Die Rücksichtnahme auf Religion hat im betrieblichen Alltag allerdings auch Grenzen: Dann, wenn Arbeitspflichten verletzt und der Betriebsfrieden beeinträchtigt werden. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn Mitarbeitende ihre Religionszugehörigkeit stark in den Vordergrund stellen oder wenn Mitarbeitende einer Religi-

on solche einer anderen nicht akzeptieren. Ein sensibler Umgang mit Religion im Arbeitsalltag bedeutet daher auch, anhaltende Auseinandersetzungen oder auch unerwünschte Missionierungsversuche am Arbeitsplatz zu unterbinden.

Die vorliegende Handreichung bietet eine Grundlage, um sich tiefer mit der Frage nach dem Umgang mit Religion am Arbeitsplatz zu befassen. Wie ist die Rechtslage? Welche Möglichkeiten gibt es für Arbeitgeber, einen sensiblen Umgang mit dem Thema zu fördern? Welche vorbildlichen Praxisbeispiele gibt es bereits? Das erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

1. Teil: Religiöse Vielfalt im Arbeitsleben

Schutz im Arbeitsleben

Grundsätzlich gilt das Recht auf Religions- und weltanschauliche Freiheit auch im Arbeitsleben. Von zentraler Bedeutung für den Diskriminierungsschutz in diesem Bereich sind die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das AGG verbietet eine Benachteiligung auch wegen der Religion oder Weltanschauung in Beschäftigung und Beruf (§§ 7 Abs. 1, 1 AGG). Grundsätzlich geschützt ist nicht nur die Religionszugehörigkeit, sondern auch das öffentliche Bekenntnis der religiösen Überzeugung, z. B. durch das Tragen religiöser Symbole oder Kleidungsstücke, sowie die religiöse Betätigung. Dieser Schutz gilt für alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen sowie privaten Sektor und bezieht sich auf alle Phasen des Beschäftigungsverhältnisses: von der Bewerbung und Einstellung über die Fortbildung und Beförderung, die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.⁴

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierende Handlungen knüpfen an tatsächliche oder zugeschriebene Merkmale einer Person an. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zählt dazu die ethnische Herkunft/Rassismus, Geschlecht, (Frauen, Männer, Trans*, transsexuelle und intergeschlechtliche Menschen), Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter (alte und junge Menschen) und sexuelle Identität (Lesben, Schwule, hetero- und bisexuelle Menschen).

Diskriminierung ist die nachteilige, unterschiedliche Behandlung von Menschen aufgrund eines oder mehrerer der genannten Merkmale, ohne dass hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Eine Ungleichbehandlung kann unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt sein. Wenn z. B. eine Sozialstation kultursensible Pflege für muslimische Seniorinnen oder Senioren anbietet und dafür gezielt Menschen muslimischen Glaubens einstellen möchte, ist das nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zulässig.

Bei Diskriminierungen wegen der Religion lässt es sich nicht immer unterscheiden, ob es sich um Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft oder wegen der Religion handelt. Häufig dürfte beides zusammenkommen, wie z. B. bei einem afrikanischen Muslim.

Das AGG unterscheidet weiterhin verschiedene Formen von Diskriminierung. **Eine unmittelbare (direkte oder offene) Benachteiligung** liegt vor, wenn sich z. B. eine muslimische Frau als Arzthelferin bewirbt und wegen ihres Kopftuchs abgelehnt wird.

Der Diskriminierungsschutz des AGG erstreckt sich auch auf **mittelbare (indirekte) Benachteiligungen**. Das sind dem Anschein nach neutrale Regelungen, die bestimmte Personengruppen benachteiligen können. Das kann z. B. dann der Fall sein, wenn ein Arbeitgeber Fortbildungsveranstaltungen auf einen Samstag legt, der für Mitglieder bestimmter Religionsgemeinschaften ein religiöser Feiertag ist.

Auch **Belästigungen** in Verbindung mit einem Diskriminierungsmerkmal sind unzulässige Diskriminierungen, wenn durch sie die Würde einer Person verletzt und ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Umgangssprachlich wird in einem solchen Fall von Mobbing gesprochen.

⁴ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Handbuch: Rechtlicher Diskriminierungsschutz. Berlin 2015, S. 71.

Belästigungen wegen der Religion können dann vorliegen, wenn z. B. wiederholt abfällige Witze über eine Religion und ihre Anhängerinnen und Anhänger gemacht werden.

Auch **Anweisungen zur Benachteiligung** sind Diskriminierungen im Sinne des AGG. Das kann z. B. dann der Fall sein, wenn die Personalchefin eines Unternehmens ihre Beschäftigten anweist, keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit einem türkisch klingenden Namen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, um muslimische Bewerberinnen und Bewerber von vornherein auszuschließen.

Pflichten von Arbeitgebern

Arbeitgeber haben die Pflicht, ihre Beschäftigten vor Diskriminierungen durch Kolleginnen oder Kollegen, durch Vorgesetzte, aber auch durch Dritte wie Kundinnen und Kunden oder Lieferantinnen und Lieferanten zu schützen.

In allen Betrieben muss eine **Beschwerdestelle** eingerichtet werden, an die sich Beschäftigte im Falle einer Diskriminierung wenden können. Die Beschwerdestelle sollte für alle Beschäftigte im Betrieb zugänglich sein, also für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für Auszubildende, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter oder freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Beschwerdestelle muss bekannt gemacht werden sowie barrierefrei und niedrigschwellig zugänglich sein. Die personelle Besetzung und Anbindung der Beschwerdestelle im Unternehmen sollte auf die jeweilige Betriebsgröße und mit den anderen Unterstützungs- und Vertretungsstrukturen abgestimmt sein.

Über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die für eventuelle Klagen einschlägige Vorschrift im Arbeitsgerichtsgesetz (§ 61 ArbGG) und die Beschwerdestelle müssen alle Beschäftigten informiert werden. Diese Information kann durch Aushang oder Auslegen an geeigneter Stelle oder über die in einem Betrieb üblichen Kommunikationskanäle erfolgen.

Um Diskriminierungen vorzubeugen, können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber präventive Maßnahmen ergreifen. Dazu zählen Schulungen und Fortbildungen zur Wissensvermittlung und Sensibilisierung, positive Maßnahmen zum Nachteilsausgleich sowie Betriebsvereinbarungen, Verhaltenskodizes oder Leitlinien.

Neben der innerbetrieblichen Beschwerdestelle bieten auch unabhängige Anlaufstellen Beratung im Diskriminierungsfall an sowie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als staatliche Stelle. Eine Übersicht über Beratungsstellen, die eine Beratung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz anbieten, finden Sie auf unserer Internetseite unter: www.antidiskriminierungsstelle.de/beratungsstellen

Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen und Verwaltungen haben das Recht, sich bei der zuständigen Stelle in ihrem Betrieb zu beschweren. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen. Die Beschäftigten haben einen Anspruch darauf, dass alle erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden, um sie vor weiteren Diskriminierungen durch Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte und Dritte (etwa Kundinnen und Kunden) zu schützen.

Abgelehnte Bewerberinnen und Bewerber haben keinen Anspruch auf Einstellung, selbst wenn sie nachweisen können, dass sie bei der Personalauswahl aus ungerechtfertigten Gründen abgelehnt worden sind. Den abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern stehen lediglich Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche zu. Diese Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Zusätzlich zur zweimonatigen Geltendmachungsfrist gilt eine dreimonatige Klagefrist (§ 61b ArbGG). Eine Klage muss innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs erhoben werden. Bei der Klage gegen das diskriminierende Auswahlverfahren reichen zunächst

Indizien für das Vorliegen einer Diskriminierung aus. Das Unternehmen oder die Behörde muss dann nachweisen, dass es beim Auswahlverfahren nicht zu einer unerlaubten Benachteiligung gekommen ist.

Rolle von Betriebs- und Personalrat

Auch das Betriebsverfassungsgesetz enthält Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligungen am Arbeitsplatz. Darin sind Grundsätze für die Behandlung der Beschäftigten festgelegt, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Betriebsräte dazu verpflichtet, mögliche Benachteiligungen zu unterbinden. Es ist ihre Aufgabe sicherzustellen, „dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“⁵

Eine ähnliche Regelung findet sich auch in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder für die Beschäftigung im öffentlichen Dienst, so beispielsweise in § 67 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Ausnahmen vom Diskriminierungsverbot wegen der Religion oder Weltanschauung

Nicht jede unterschiedliche Behandlung im Arbeitsleben aufgrund der Religion ist unzulässig. Gesonderte Bestimmungen gibt es für den öffentlichen Dienst sowie das kirchliche Arbeitsrecht.

In besonderer Weise gilt dies auch für das kirchliche Arbeitsrecht, das die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion sowie ein religionskonformes Verhalten zur Bedingung einer Beschäftigung machen kann. § 9 des AGG gestattet Religionsgemeinschaften unter den dort genannten Voraussetzungen eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion in Beschäftigung und Beruf, und zwar unabhängig davon, ob eine Tätigkeit verkündungsnah ist oder auch nicht. Ob diese Regelung europarechtskonform ist, ist noch strittig. Die Praxis zeigt, dass nicht alle konfessionellen Beschäftigungsträger von dieser Regelung Gebrauch machen.

Das Kopftuch im öffentlichen Dienst

Im Januar 2015 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden, dass ein pauschales Kopftuchverbot für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen mit dem Grundgesetz nicht vereinbar ist. Ein solches Verbot, das in § 57 Abs. 4 Satz 1 und 2 des nordrhein-westfälischen Schulgesetzes geregelt ist, verstößt gegen die Religionsfreiheit muslimischer Lehrerinnen und ist daher nichtig. Damit entsprach das Gericht der Klage zweier Pädagoginnen aus Nordrhein-Westfalen, die im Unterricht aus religiösen Gründen ein Kopftuch bzw. als Ersatz für das Kopftuch eine Mütze tragen wollten.

Um ein Kopftuchverbot zu rechtfertigen, müsse von einer äußeren religiösen Bekundung nicht nur eine abstrakte, sondern eine hinreichend konkrete Gefahr der Beeinträchtigung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität ausgehen. Das heißt, dass das Tragen eines Kopftuchs in staatlichen Schulen grundsätzlich erlaubt ist.

Mehr Informationen zum Umgang mit dem Kopftuch im öffentlichen Dienst finden Sie auf der Website www.antidiskriminierungsstelle.de.

5 Betriebsverfassungsgesetz, Paragraph 75.

Das Kopftuch in der Privatwirtschaft

Die meisten Beratungsanfragen, die bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema Religion eingehen, kommen von muslimischen Frauen, die ein Kopftuch tragen. Oft werden sie bei der Bewerbung auf Praktikums-, Studien- und Ausbildungsplätze abgelehnt.

In privatwirtschaftlichen Betrieben fällt das Tragen eines Kopftuchs grundsätzlich unter das Recht auf freie Religionsausübung. Das Kopftuch darf daher grundsätzlich nicht verboten oder als Kriterium für nachteilige Personalentscheidungen herangezogen werden. Nach § 8 AGG sind jedoch Ausnahmen möglich. Ein Kopftuchverbot kann in engen Grenzen gerechtfertigt sein, wenn der Verzicht auf ein Kopftuch für die Ausübung

der Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung ist. Das ist z. B. dann der Fall, wenn ein Arbeitgeber allen Beschäftigten in der Nähe von gefährlichen Maschinen untersagt, Kleidung zu tragen, die die Gefahr mit sich bringt, in die Maschine zu geraten. Nach der jüngsten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs kann das Tragen eines Kopftuchs im Betrieb auch untersagt werden, wenn ein Arbeitgeber in einer betriebsinternen Regelung allen Beschäftigten das Tragen politischer, philosophischer und religiöser Zeichen gleichermaßen verbietet.

Andererseits hat das Bundesarbeitsgericht bereits im Jahr 2002 bestätigt, dass einer muslimischen Verkäuferin in der Parfümerieabteilung eines Kaufhauses das Kopftuch nicht verboten werden darf. In diesem Fall konnte das Kaufhaus die Kündigung wegen des Kopftuchtragens nicht rechtfertigen.

Rechtliche Grundlagen

In vielen alltäglichen Arbeitszusammenhängen spielen Religion und Weltanschauung keine große Rolle. Dennoch können in religiös vielfältigen Belegschaften religions- und weltanschaulich bedingte Bedürfnisse geäußert werden, mit denen Arbeitgeber und Beschäftigte umgehen müssen.

falt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird genutzt, um ein optimales Betriebsergebnis zu erzielen und den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens zu maximieren. Maßnahmen für ältere Beschäftigte, zur Frauenförderung und zur Integration behinderter Menschen sind in den meisten Betrieben bereits gängige Praxis.

Religion als Diversity-Merkmal

Das sogenannte Diversity Management widmet sich der Analyse von unternehmensinternen Strukturen und Personalprozessen sowie der Veränderung der Organisationskultur in Hinblick auf eine vielfältige Gesellschaft. Bestehende Verfahren werden überprüft, um sie durchlässiger und passender für unterschiedliche Talente zu gestalten.⁶

Viele Unternehmen haben bereits ein Diversity Management etabliert, um die gesellschaftliche Vielfalt ihrer Belegschaft sowie ihrer Kundinnen und Kunden zu berücksichtigen. Die Viel-

Der Diskriminierungsschutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erstreckt sich auf die sechs Kategorien Alter, Behinderung, ethnische Herkunft/Rassismus, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität. An dieser Stelle kommen sich die Instrumente Diversity Management und Antidiskriminierungsarbeit sehr nahe, da das AGG einen einheitlichen Schutz vor Diskriminierung aus diesen Gründen am Arbeitsplatz vorsieht.

Das Merkmal Religion rangiert bislang am Ende der betrieblichen Vielfaltsskala. Eher findet Religion eine implizite Berücksichtigung in merkmalsübergreifenden Diversity-Strategien.

⁶ Definition des Begriffs „Diversity Management“ aus: Charta der Vielfalt – <http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management.html>

Sensibler Umgang mit religiöser und weltanschaulicher Vielfalt in Unternehmen und Verwaltungen

In **Großunternehmen** ist die Berücksichtigung religiöser Vielfalt häufig ein Bestandteil des betrieblichen Diversity Managements. Aufgrund der Betriebsgröße besteht bei Bedarf zumeist die Möglichkeit, auf besondere Urlaubswünsche Rücksicht zu nehmen, Gleitzeitregelungen einzuführen und Räume der Stille für Gebete einzurichten. Zudem arbeiten Großunternehmen häufig in globalisierten Zusammenhängen, sodass der Umgang mit einer religiös vielfältigen Kundschaft und Belegschaft zum Alltagsgeschäft gehört.

Schwieriger ist es, in **kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)** bewährte Verfahren für einen diskriminierungsfreien Umgang mit religiöser Verschiedenheit zu identifizieren. Viele mittelständische Unternehmen haben kein strategisches Diversity Management.

Anders als in Großunternehmen kommt in KMU der Unternehmensleitung eine Schlüsselposition zu. Aber auch in großen Konzernen ist ein Diversity Management nur dann erfolgreich, wenn es sowohl auf Arbeitsebene durchgesetzt, als auch auf Vorstandsebene vorgelebt wird. KMU haben weniger finanzielle Ressourcen für ein Diversity Management. Deshalb ist es besonders wichtig, dass die Strategien niedrigschwellig und machbar sind.

Durch die Bildung von Netzwerken können sich KMU gegenseitig darin unterstützen, ein betriebliches Diversity Management trotz geringer Ressourcen aufzubauen. Der Vorteil regionaler Netzwerke liegt darin, dass Module für ein Diversity Management entwickelt werden können, die sich in vielen Mitgliedsunternehmen variabel einsetzen lassen.

Diversity Management und interkulturelle Öffnung sind Prozesse, die auch in **vielen öffentlichen Einrichtungen** praktiziert werden. In der Regel wird hier ein horizontaler Ansatz verfolgt, das heißt, die verfolgten Maßnahmen beziehen Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität mit ein.

Als AGG-Merkmal ist Religion in das allgemeine Diversity Management der Verwaltungen integriert. Die Unterstützung von religiöser Vielfalt erfolgt dann zumeist implizit. Beispielsweise geschieht dies in Form von Gleitzeitregelungen, die auch für die individuelle Religionsausübung (für das Gebet am Arbeitsplatz und für die Freistellung an religiösen Feiertagen) genutzt werden können oder in einem religionskonformen Kantinenangebot. Anonymisierte Bewerbungsverfahren sowie spezielle Nachwuchskräftekampagnen sind Maßnahmen, mit denen ein diskriminierungsfreier Zugang zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst ermöglicht werden soll und die derzeit in mehreren Bundesländern und Kommunen praktiziert werden.

Besonderheit: Konfessionelle Arbeitgeber

Kirchliche Arbeitgeber verfügen über ein Selbstbestimmungsrecht, was die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse betrifft. Nach § 9 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist es zulässig, dass die Kirchen ihre Personalauswahl nach der Religionszugehörigkeit der Bewerbenenden treffen können. Eine weitere Besonderheit des kirchlichen Arbeitsrechts ist auch die sogenannte ACK-Klausel (Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen) im Mitarbeitervertretungsrecht der Evangelischen Kirche, wonach nur solche Beschäftigte in die Mitarbeitervertretung gewählt werden dürfen, die eine Kirchenmitgliedschaft nachweisen können.

Dieses Sonderrecht steht in Deutschland nicht nur den christlichen Kirchen, sondern allen Religionsgemeinschaften zu. Die beiden christlichen Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände – Caritas und Diakonie – zählen jedoch mit ca. 1,3 Mio. Beschäftigten zu den größten Arbeitgebern nach der Metall- und Elektroindustrie (ca. 3,2 Mio. Beschäftigte), dem öffentlichen Dienst und dem Einzelhandel (je knapp 2 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer). Die arbeitsmarktpolitische

Bedeutung der Kirchen und ihrer Einrichtungen ist daher enorm groß, im Sozialsektor sogar entscheidend. 60 % aller Arbeitsplätze im sozialen Sektor werden von den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden gestellt.⁷

Nicht alle kirchlichen Beschäftigungsträger verlangen von ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

7 Kirchliche Arbeitgeber – angekommen in der Normalität von Markt und Wettbewerb. Informationspapier für Politik und Presse, ver.di, 2011 – <https://www.verdi.de/++file++5073a212deb5011af9001b20/download/Stefaniak-Infopapier-Kirchliches-Arbeitsrecht.pdf>

nehmern die Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche. Einige konfessionelle Arbeitgeber haben sich bereits auch für nichtchristliche Mitarbeitende geöffnet. Ebenso wie bei den nichtkonfessionellen Wohlfahrtsverbänden werden hier Haltungen zu religiöser Verschiedenheit durch Überlegungen zur Fachkräftesicherung im versorgenden und pflegerischen Bereich sowie zur interkulturellen Öffnung im sozialen Dienstleistungssektor bestimmt. Dies betrifft insbesondere die sozialen Einrichtungen der kirchlichen Wohlfahrtsverbände der Caritas und des Diakonischen Werks.

Diskriminierungen aufgrund der Religionszugehörigkeit im Arbeitsleben vermeiden – Maßnahmen guter Praxis

Maßnahmen gegen Diskriminierung im Arbeitsleben werden mit dem Ziel ergriffen, soziale Gerechtigkeit, Gleichbehandlung und eine gleichberechtigte Teilhabe aller Mitarbeitenden im Unternehmen herzustellen. Der Betriebsfrieden soll gewahrt und ein guter Umgang mit Vielfalt gestaltet werden. Dabei sind in gewinnorientierten Unternehmen Maßnahmen erforderlich, die auf den Unternehmenserfolg, die Gewinnsteigerung und auf Wettbewerbsvorteile abzielen.⁸ Zu Maßnahmen „guter Praxis“ zählen alle Vorkehrungen, mit denen die genannten Ziele erreicht werden.

Maßnahmen einer „guten Praxis“ setzen an vier betrieblichen Bereichen an:

- Unternehmensstrategie und -leitbild
- Personalgewinnung und -entwicklung
- Unternehmenskultur und Arbeitsorganisation
- Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien

8 Hubertus Schröder: Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Schriftenreihe IQ, Band 1, Düsseldorf 2007, S. 30.

a) Unternehmensstrategie und Leitbild

Dieser Bereich umfasst Maßnahmen, die das Bekenntnis zu religiöser und kultureller Vielfalt im Unternehmen ausdrücken und in der Organisationskultur verankern. Im Hinblick auf religiöse Vielfalt spielen hier Unternehmensleitbilder und Betriebsvereinbarungen eine wichtige Rolle.

In einem **Leitbild** gibt ein Unternehmen über sein Selbstverständnis und seine Grundprinzipien Auskunft. Leitbilder, die sich auf Diversity beziehen, sind in aller Regel so formuliert, dass sie eine breite Palette an Vielfaltsmerkmalen umfassen. Betriebsvereinbarungen werden zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat geschlossen und gelten – anders als ein Tarifvertrag – für den jeweiligen Betrieb. Sie enthalten Grundsätze zur Gleichbehandlung in den verschiedenen Bereichen betrieblichen Handelns. Sie beschreiben Beschwerderegeln, wenn sich Personen diskriminiert fühlen, und Schritte, die zu einer Lösung des Problems führen. Die Motivation für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen besteht häufig darin, ein positives Arbeitsklima zu fördern und damit auch den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu steigern.

Betriebsvereinbarungen decken das gesamte Feld der Personalplanung und -entwicklung, Fort- und Weiterbildung sowie Ausbildung ab und weisen eine breite thematische Bandbreite auf. Bisweilen werden einzelne Vielfaltsmerkmale wie Geschlecht, Behinderung oder Migrationshintergrund besonders in den Blick genommen.⁹ Der Erfolg der Betriebsvereinbarungen liegt vor allem darin, dass sie die Kooperation in einer vielfältigen Belegschaft unterstützen und für Vielfalt sensibilisieren.¹⁰ In diesem Sinne spielen sie eine wichtige Rolle in der Prävention von Diskriminierung im Unternehmen.

Kulturelle und religiöse Verschiedenheit sind vor allem in Leitbildern religiöser Beschäftigungsträger und Wohlfahrtsverbände enthalten. Zwar ist es kirchlichen Trägern gestattet, in vielen Fällen bei der Personalauswahl die Religionszugehörigkeit zu einer Bedingung zu machen. Sie engagieren sich aber auf einem Fachkräftemarkt, der vor allem im Pflegebereich von Personalmangel gekennzeichnet ist. Demzufolge befinden sich kirchliche Beschäftigungsträger wie auch Wohlfahrtsverbände seit Längerem im Prozess der interkulturellen Öffnung, um Dienstleistungen passend für kulturell vielfältige Personengruppen anbieten zu können.

b) Personalgewinnung und -entwicklung

In der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst bildet Religion zunächst kein bedeutendes Kriterium für die Einstellung. Die Religionszugehörigkeit unterscheidet sich darin von anderen Merkmalen: Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Behinderung werden bisweilen explizit zur Bewerbung aufgefordert. Religion hingegen wird – mit Ausnahme von kirchlichen Beschäftigungsträgern – als Persönlichkeitsmerkmal nicht ausdrücklich angesprochen.

Dessen ungeachtet werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen ihrer Religionszugehörigkeit, oft verbunden mit der ethnischen Herkunft, häufig beim Zugang zu Beschäftigung und Beruf benachteiligt. Nachgewiesen wurde, dass Bewerberinnen und Bewerber mit einem türkisch oder arabisch klingenden Namen weitaus mehr Bewerbungen schreiben müssen, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, als dies bei Personen mit deutschem Namen der Fall ist.¹¹ Ergebnisse einer wissenschaftlichen Untersuchung haben zudem ergeben, dass etwa ein Drittel der Unternehmen eine Beschäftigung von Frauen mit Kopftuch grundsätzlich ablehnt.¹²

Anonymisierte Bewerbungen bieten eine Chance, benachteiligende Entscheidungsfaktoren auf dem Weg von der schriftlichen Bewerbung bis zum Vorstellungsgespräch auszuschließen. Auch andere standardisierte Verfahren bei der Personalauswahl haben vergleichbare Erfolge. Beispielsweise erfolgt in Großunternehmen die Rekrutierung von Auszubildenden und Nachwuchskräften bisweilen in einem ausgelagerten Prozess in sogenannten Shared Service Centers. Die Bewerbungsunterlagen werden dabei mit festgelegten Profilkriterien abgeglichen, bevor es zu individuellen Bewerbungsgesprächen kommt. Die Wahrscheinlichkeit, bereits in der Bewerbungsphase aufgrund der (sichtbaren) Religionszugehörigkeit ausgeschlossen zu werden, ist daher in Unternehmen mit einem solchen Auswahlverfahren geringer. Auch strukturierte Interviews sowie das Mehraugenprinzip bei der Personalauswahl können helfen, eine Benachteiligung auszuschließen.

Auch Diversity-Trainings zur interkulturellen und interreligiösen Sensibilisierung, die sich in der Regel nicht allein an Personalverantwortliche richten, können zu einer diskriminierungsfreien Personalauswahl beitragen.

9 Daniel Weber/Michaela Dälken: Mitbestimmte Vielfalt. Managing Diversity als Ansatz in der Mitbestimmung. BBE-Newsletter, 12/2013.

10 Nils Pagels: Chancengleichheit in Betrieben und Verwaltungen – Empirische Befunde und strategische Optionen. Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung, 23.04.2007.

11 Ebd., S. 20.

12 Albert Scherr: Betriebliche Diskriminierung. Warum und wie werden Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt? Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2014 – <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10470.pdf>

Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Bei diesem Verfahren wird im ersten Schritt der Bewerbung auf die Angabe von personenbezogenen Daten (Name, Geschlecht, Alter, Geburtsort, Familienstand, Foto, Zeugniskopien) verzichtet. Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber, die zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen werden, erfolgt in einer ersten Auswahlrunde allein auf der Grundlage vorhandener Qualifikationen. Erst im persönlichen Vorstellungsgespräch werden diese Angaben offengelegt.

Die bisherigen Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren zeigen, dass sie den Fokus der Beurteilung und Auswahl auf die Qualifikation lenken und die Auswahl nach Einschätzung von Personalverantwortlichen, Bewerberinnen und Bewerbern dadurch objektiver wird. Zugleich ergibt sich für Arbeitgeber daraus Rechtssicherheit im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Personalverantwortliche, die bereits anonymisierte Bewerbungsverfahren praktiziert haben, berich-

ten von einem Sensibilisierungseffekt, der damit einhergegangen ist. Die Auseinandersetzung mit diesem Verfahren weckt das Bewusstsein dafür, wie personenbezogene Angaben das Auswahlverfahren häufig unbewusst beeinflussen. Die Erfahrung zeigt, dass sich durch anonymisierte Bewerbungsverfahren die Chancen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund, zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, verbessern. Für Unternehmen und Verwaltungen kann der Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren einen Imagegewinn bedeuten, mit dem sich neue Gruppen von Bewerberinnen und Bewerbern erschließen lassen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat eine praxisnahe Handreichung zum Thema anonymisierte Bewerbungsverfahren erstellt.¹³

¹³ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html

Neben diesem Verfahren gibt es Leitlinien zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Stellenausschreibungen.¹⁴

Um den Anteil von Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlicher kultureller und religiöser Zugehörigkeit zu erhöhen, können Kooperationen mit Religionsgemeinschaften eingegangen werden. Moscheevereine bieten einen Rahmen, in dem sich Jugendliche und Eltern über Ausbildungsmöglichkeiten informieren können. Unternehmen gehen mitunter gezielt auf Migrant*innenorganisationen oder religiöse Vereine zu, um dort junge Leute für die Ausbildung zu interessieren.

Mehrere Bundesländer haben in den vergangenen Jahren Ausbildungskampagnen gestartet, mit denen der Anteil von jungen Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst gesteigert werden soll, so beispielsweise in Baden-Württemberg („Vielfalt macht bei uns Karriere“), Bremen („Du bist der Schlüssel!“), Hamburg („Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“) und Schleswig-Hol-

stein („Du hältst das Land am Laufen“). Mit diesen Kampagnen sollen Nachwuchskräfte unterschiedlicher Herkunft und unterschiedlicher Religionszugehörigkeit angeworben werden.

Im kirchlichen Beschäftigungsbereich haben Anbieter pflegerischer und sozialer Dienstleistungen zum Teil bereits ihre Einstellungspraxis gelockert, um kultursensible Dienstleistungen durch Angehörige verschiedener Religionsgemeinschaften und mit unterschiedlichen Migrationsgeschichten anbieten zu können.

c) Unternehmenskultur und Arbeitsorganisation

Einige Unternehmen haben bereits Maßnahmen in Unternehmenskultur und Arbeitsorganisation etabliert, die religiös vielfältigen Belegschaften entgegenkommen.

Flexible Arbeitszeitgestaltung

Eine religionssensible Ausgestaltung des Arbeitsalltags hängt zumeist von den konkreten Bedürfnissen innerhalb der Belegschaft ab. Ein

¹⁴ Auf der Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beispielsweise unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Tipps_fuer_Unternehmen/Leitfaden/leitfaden_node.html?sessionid=627FDE5CB40A27587719623456F82AD8.2_cid332

zentrales Thema beim Umgang mit religiöser Vielfalt im Arbeitsleben sind Arbeitszeitregelungen, die die Einhaltung von religiösen Pflichten und das Begehen von Feiertagen ermöglichen

Muslimische Gläubige können ihre Gebetszeiten im Rahmen von Pausenvereinbarungen wahrnehmen. Einige Unternehmen kommen dem Wunsch ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Gebetsräumen nach. Arbeitgeber sind dazu aber nicht verpflichtet.

Umgang mit religiösen Anlässen und Feiertagen

Einige Unternehmen berücksichtigen religiöse Feste im Betriebsablauf, z. B. das Freitagsgebet, die Sabbat- und Sonntagsruhe oder das Ende des Ramadan. An religiösen Feiertagen können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Urlaubstage in Anspruch nehmen; manche Betriebe gewähren auch unbezahlten Sonderurlaub. Einen Rechtsanspruch, an religiösen Feiertagen freigestellt zu werden, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur in Bundesländern, die eine entsprechende rechtliche Regelung erlassen haben.

Speiseangebote in Kantinen

Eine in vielen Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen gängige Praxis ist ein Kantinenangebot, das die Bedürfnisse von Menschen berücksichtigt, die aus religiösen Gründen kein Schweinefleisch essen.

d) Kommunikation und Konfliktregelung

Vielfaltsstrategien sollten innerhalb eines Unternehmens oder einer Behörde kommuniziert werden, wenn sie tatsächlich gelebt werden sollen. Transparente Kommunikation ist wichtig, damit Maßnahmen allgemein bekannt und für alle nachvollziehbar sind. Eine transparente Kommunikation von Diversity-Maßnahmen nach außen kann auch ein Signal an vielfältige Kundenkreise sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sein und dort neue Möglichkeiten des Absatzes und der Kooperation erschließen.

Konflikte am Arbeitsplatz

Ein festgelegtes und transparentes Konfliktmanagement ermöglicht Handlungssicherheit und Orientierung. Es zeigt auf, welche Maßnahmen für eine Konfliktlösung erforderlich sind und welche Personen dabei helfen können. Ein verbindliches Verfahren senkt die Hemmschwelle, bei Diskriminierung den notwendigen Schutz einzufordern.

Maßnahmen zur Regelung religiös bedingter Konflikte unterscheiden sich nicht grundlegend von anderen. Bisweilen treten am Arbeitsplatz Belästigungen oder Konflikte auf, die sich an der unterschiedlichen Religionszugehörigkeit entzünden. Dabei können wiederholte gedankenlose Bemerkungen ebenso eine Belästigung darstellen wie auch gezielte Anzüglichkeiten und Beleidigungen.

Auch im Arbeitsleben gilt, dass Religionsfreiheit nicht die Herabwürdigung und Diskriminierung von Kolleginnen und Kollegen anderer Überzeugungen rechtfertigt. Unternehmen müssen transparent und deutlich klarmachen, dass am Arbeitsplatz ein fairer, respektvoller Umgang und Kollegialität gelten. Dieses Prinzip lässt sich am besten in Verhaltenskodizes und Leitbildern festschreiben.

Umgang mit Konflikten regeln und vorbeugen

In der Regel verfügen Unternehmen über institutionalisierte Maßnahmen zur Regulierung von Konflikten, die innerhalb der Belegschaft auftreten. Nach § 13 AGG sind Unternehmen und öffentliche Dienststellen dazu verpflichtet, interne Beschwerdestellen einzurichten. Dort können Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gemeldet werden. Ein transparentes betriebliches Beschwerdemanagement gibt allen Beschäftigten Orientierung und Handlungssicherheit. Es ist allgemein bekannt, an wen man sich im Konfliktfall wenden kann und welche weiteren Schritte folgen.

Unternehmen und Dienststellen haben die Möglichkeit, Verhaltenskodizes für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Regeln für das unternehmerische/organisatorische Handeln zu formulieren (codes of conduct). Verhaltenskodizes sind Sammlungen von Normen und Wertorientierungen, die das Handeln der Mitglieder im Unternehmen leiten sollen. In „codes of conduct“

werden die Erwartungen des Unternehmens an die Beschäftigten festgelegt. Sie geben eine Orientierung für den Umgang innerhalb der Organisation sowie auch gegenüber Kundinnen und Kunden sowie externen Geschäftspartnerinnen

und Geschäftspartnern. Unter Überschriften wie „Vielfalt und Chancengleichheit“ enthalten sie zumeist Diskriminierungsverbote, die sich auf die verschiedenen AGG-Merkmale beziehen.

Auf einen Blick – was Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tun können

Mit Ausnahme kirchlicher Betriebe spielt Religion im Arbeitsalltag vieler Unternehmen keine besondere Rolle. Aber: Religion ist ein geschütztes Merkmal nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein wertschätzender Umgang mit religiöser Vielfalt bedeutet dabei nicht, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Religiosität in Unternehmen befördern müssen. Sie sollten aber berücksichtigen, dass für ihre Beschäftigten Religion eine Rolle spielen und dass dies insbesondere bei Minderheitenreligionen das Risiko von Diskriminierung mit sich bringen kann. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können Diskriminierung aufgrund der Religion am Arbeitsplatz in verschiedenen Unternehmensbereichen vorbeugen und abbauen:

- 1) Religion und Weltanschauung werden ebenso wie Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht und sexuelle Identität als ein Persönlichkeitsmerkmal von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Leitbild, Geschäftsstrategie und Betriebsvereinbarungen berücksichtigt.
- 2) Um Diskriminierungsrisiken in der Personalpolitik zu vermeiden, können Unternehmensleitungen und Personalverantwortliche folgende Maßnahmen ergreifen:
 - diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen und Einstellungsverfahren, z.B. durch anonymisierte Bewerbungsverfahren
 - Zugang für alle Beschäftigten zu Aus- und Fortbildungen
 - Sensibilisierung der Belegschaft für die Vielfaltsthemen Alter, Behinderung, ethnische Herkunft/Rassismus, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität
 - transparentes Beschwerdemanagement
- 3) In der Arbeitsorganisation bieten sich verschiedene Ansatzpunkte, um religionsensible Vorkehrungen am Arbeitsplatz zu treffen:

- Religiöse Fest- und Feiertage können ebenso wie Ferienzeiten an Schulen bei der Urlaubsplanung berücksichtigt werden.
 - Beim Umgang mit Bekleidungs- und Schutzvorschriften kann den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprochen werden, sofern das mit den Arbeitsschutzvorschriften des Unternehmens vereinbar ist. Ikea hat beispielsweise den Mitarbeiterinnen, die aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen, Kopftücher in den Unternehmensfarben als Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt.
 - Kantinenangebote können vielfältig gestaltet sein und die Bedürfnisse von Musliminnen und Muslimen berücksichtigen.
 - Soweit dies mit dem betrieblichen Ablauf vereinbar ist, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren religiösen Pflichten nachkommen.
- 4) Wertschätzung von religiöser Vielfalt erfordert eine klare innerbetriebliche Kommunikation:
 - Absprachen und Maßnahmen sollten innerhalb des Unternehmens transparent kommuniziert werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen die Möglichkeit erhalten, Wünsche an die Gestaltung von Dienst- und Urlaubsplänen zu formulieren, auch wenn sie religiös bedingt sind. Hier ist eine grundsätzlich wertschätzende Haltung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unerlässlich.
 - In Fällen von Diskriminierung sollte ein geregelter und transparenter Beschwerdeweg existieren. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie Verfahren zur Konfliktregelung müssen im Unternehmen allgemein bekannt sein.

Diversity-Schulungen und interkulturelle beziehungsweise interreligiöse Sensibilisierungstrainings können dazu beitragen, mehr Bewusstsein auch für religiöse Vielfalt im Unternehmen zu schaffen und somit die Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungen und Konflikten zu minimieren.

2. Teil: Beispiele aus Unternehmen und Verwaltungen

Das Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration, DESI, hat im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Unternehmen und Verwaltungen zu ihren Erfahrungen mit religiöser Vielfalt am Arbeitsplatz befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass es in Deutschland bislang noch nicht viele Maßnahmen im Umgang mit Religion im Arbeitsleben gibt. Die Hauptzielgruppe religionssensibler Maßnahmen im Arbeitsleben sind Musliminnen und Muslime als Angehörige

der zahlenmäßig größten Minderheitenreligion in Deutschland. Das Merkmal Religion wird hierbei meist in Verknüpfung mit anderen Merkmalen, wie der Herkunft oder dem Geschlecht, relevant.

„Umgang mit religiöser Vielfalt am Arbeitsplatz. Praxisbeispiele aus Unternehmen und Verwaltungen.“ DESI – Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration, August 2016.

Private Arbeitgeber

ThyssenKrupp

Seit 2002 werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stahlkonzerns zu sogenannten Kulturmittlerinnen und -mittlern ausgebildet, die als Mediatorinnen und Mediatoren bei religiös oder kulturell bedingten Konflikten innerhalb der Belegschaft eingesetzt werden.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen auf diese Weise dazu befähigt werden, innerhalb der Belegschaft Vorbehalte aufgrund der Herkunft und der Religion abzubauen.

Kulturmittlerinnen und -mittler sind Kolleginnen und Kollegen, die in ihrem Arbeitsfeld über eine gewisse Autorität verfügen. Sie sind sensibel für Spannungen, die innerhalb der Belegschaft auftreten, und sprechen diese an, bevor Konflikte aufbrechen. Kulturmittlerinnen und -mittler wirken in ihrem kollegialen Umfeld, indem sie eine offene und vertrauensvolle betriebliche Diskussionskultur unterstützen. Dazu gehört auch die Sensibilität für religiöse Bedürfnisse. Es wird darauf geachtet, diesen Bedürfnissen auch im gegenseitigen kollegialen Umgang Rechnung zu tragen. Betriebsfeiern beispielsweise werden so ausgestaltet, dass Kolleginnen und Kollegen jeglicher Herkunft und Religion in die Planung

einbezogen werden, beispielsweise durch ein angemessenes Speiseangebot. Zur Diskussionskultur gehört auch die Absprache von Pausenzeiten innerhalb der Arbeitsteams, die Gebete ermöglichen, ohne dass die anderen Kolleginnen und Kollegen dadurch belastet werden. Die Kulturmittlerinnen und -mittler wirken darauf hin, in solchen Fragen pragmatische und kollegiale Vereinbarungen zu treffen.

ThyssenKrupp verfügt darüber hinaus über einen Verhaltenskodex. Darin heißt es zum Beispiel:

„Eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung ist für uns von großer Bedeutung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Wir behandeln alle Mitarbeiter gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung.“¹⁵

15 https://www.thyssenkrupp.com/documents/engagement/ThyssenKrupp_Code_of_Conduct_de.pdf

Fraport AG

Als international ausgerichteter Konzern mit 21.000 Beschäftigten am Standort Frankfurt am Main beschäftigt die Fraport AG Menschen aus rund 70 verschiedenen Nationen. Besonderer Wert wird auf die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegt. Das betriebliche Diversity Management erstreckt sich ausdrücklich auch auf das Merkmal Religion und ist in die verschiedenen Ebenen des betrieblichen Prozesses integriert.

Kennzeichnend für die Fraport AG ist ein breites Spektrum an Vorkehrungen, durch die religiöse Vielfalt und die Praktizierung von Religion auch am Arbeitsplatz ermöglicht werden. Im Flughafen Frankfurt gibt es mehrere Gebetsräume, darunter auch eigene Räume für Christinnen und Christen, orthodoxe Christen, Musliminnen und Muslime sowie Jüdinnen und Juden. Zudem existieren gesonderte islamische Gebetsräume für Flughafenbeschäftigte. Das Angebot an religionskonformen Speisen wurde über die Flughafenrestaurants und -kantinen hinaus um entsprechende Lebensmittelautomaten im Flughafen erweitert.

Seit mehreren Jahren findet an den Abenden des Ramadan ein tägliches Mahl zum Fastenbrechen (Iftar) für Kundinnen und Kunden sowie Beschäftigte statt. Die Freitagspredigt im Gebetsraum wird von einem islamischen Geistlichen gehalten. Wöchentlich nehmen daran 100 bis 150 Menschen teil, über die Hälfte davon Beschäftigte der Fraport AG. Das Unternehmen veranstaltet einmal jährlich eine interreligiöse abrahamitische Feier mit Gästen aus Politik und Wirtschaft, bei der das Gemeinsame der monotheistischen Religionen betont wird.

Die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten, Vielfalt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ führt Diskriminierungsfreiheit, Chancengleichheit und den partnerschaftlichen Umgang als Unternehmensgrundsätze auf. Diversity gilt dabei als eine wichtige Grundlage zur Motivation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Betriebsvereinbarung definiert diskriminierende Verhaltensweisen, umfasst Leitlinien für den Umgang

mit Diskriminierungen aufgrund verschiedener Merkmale und enthält ein festgelegtes Beschwerdeverfahren für Diskriminierungsfälle.

In einem „Verhaltenskodex für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fraport AG“ verpflichtet sich das Unternehmen, jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung zu unterbinden, die aufgrund ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft, aus rassistischen Gründen, wegen der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, der Religion und Weltanschauung, wegen politischer Betätigung, Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, Behinderung oder sexueller Orientierung vorgenommen wird.

Randstad Deutschland

Das Zeitarbeitsunternehmen Randstad Deutschland ist ein Großunternehmen, das einen bewussten Schwerpunkt auf die Anerkennung religiöser Vielfalt in der Belegschaft legt.

Die Auseinandersetzung mit religiöser und kultureller Vielfalt im Arbeitsleben findet dabei auf verschiedenen betrieblichen Ebenen statt. Im Unternehmen wurde ein internes Diversity Council eingerichtet, das sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener Geschäftsbereiche zusammensetzt. 2014 wurde ein Themenjahr zu religiöser und weltanschaulicher Vielfalt veranstaltet. Erstellt wurde beispielsweise ein Kompendium „Religiöse Vielfalt in Deutschland“, das Basisinformationen zur religiösen Praxis und zu den Feiertagen in den Weltreligionen Christentum, Islam, Judentum, Buddhismus und Hinduismus enthält. Damit sollen sowohl Kolleginnen und Kollegen im internen Bereich wie auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in den Kundenunternehmen, in denen die Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer eingesetzt werden, zu Fragen der religiösen Vielfalt in der Belegschaft sensibilisiert werden.

Die eigenständige Randstad-Stiftung trägt mit verschiedenen Förderprojekten dazu bei, jungen Menschen jeglicher Herkunft den Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Das Patenschaftsprogramm „Du bist ein Talent“ zielt darauf ab, die

Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern bei der Berufswahl zu fördern. Schülerinnen und Schüler der 7. bis 10. Klasse, die einen Hauptschulabschluss anstreben, werden dabei über drei Jahre hinweg ehrenamtlich von Randstad-Coaches im Berufsfindungsprozess begleitet. Ziel ist es, die Schülerinnen und Schüler in einen qualifizierten Ausbildungsberuf zu führen. Den Schulklassen, die an dem Förderprojekt teilnehmen, gehören Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Kulturen und Religionen an.

IKEA Deutschland

Der international tätige Konzern bildet Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Trainerinnen und Trainern aus, die in ihren Einrichtungshäusern Übungen zu unbewussten Denk- und Vorurteilmustern (unconscious bias) für Kolleginnen und Kollegen anbieten. Diese sollen in die Lage versetzt werden, Vorbehalte gegenüber Menschen wahrzunehmen und einen bewussten Umgang damit praktizieren zu können. Mit der Durchführung werden bewusst keine externen Personen betraut, um dadurch besser auf individuelle Probleme und Konstellationen vor Ort eingehen zu können. In regelmäßigen Abständen wird für diese Trainerinnen und Trainer eine Supervision angeboten, um die Wirksamkeit der Trainings zu evaluieren.

Unternehmensnetzwerk VIELFALT OWL

Das Unternehmensnetzwerk mit Sitz in Bielefeld wurde 2009 gegründet. Ihm angeschlossen sind etwa 100 Mitglieder: Unternehmen, Kammern, Arbeitsagenturen, Bildungsträger, Hochschulen, Kommunen sowie Landrätinnen und Landräte. Die Grundlage ihrer Zusammenarbeit ist die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt. Die Stärke des Netzwerks liegt darin, gemeinsam Instrumente zu entwickeln, um Vielfalt auch für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) greifbar zu machen. Damit wird ein strukturelles Problem gelöst, da einzelne kleine und mittlere Unternehmen mit der Entwicklung eigenständiger Diversity-Strategien aufgrund geringer Ressourcen häufig überfordert sind. Für viele KMU ist es eine

entscheidende Herausforderung, qualifizierte Kräfte zu halten. Die Initiative ist darum bemüht, vor allem im Mittelstand ein Bewusstsein für die Bedeutung von Diversity-Strategien zu schaffen.

Bereits mehrfach wurde in der Schorndorfer Moschee im württembergischen Rems-Murr-Kreis eine Ausbildungsmesse veranstaltet, bei der sowohl die Polizei Baden-Württemberg, die Stadtwerke Schorndorf, das Landratsamt, die Evangelische Heimstiftung (als diakonischer Träger) sowie die öffentlichen Rems-Murr-Kliniken über Ausbildungsmöglichkeiten in ihren Einrichtungen informierten. Das Unternehmensnetzwerk VIELFALT OWL unterhält aktiv Kontakte zu Migrantenorganisationen und religiösen Vereinigungen und veranstaltet gemeinsam mit diesen Elternabende, um Nachwuchskräfte für die Unternehmen in der Region Ostwestfalen zu rekrutieren.

Deutsches Rotes Kreuz (DRK)

Der Bundesverband des Deutschen Roten Kreuzes hat 2015 das Positionspapier „Ein Verband – viele Chancen“ herausgegeben. Demzufolge möchte sich der Verband als Arbeitgeber der freien Wohlfahrtspflege künftig noch stärker zu einem inklusiven Arbeitgeber weiterentwickeln. Die Erfahrung zeige, dass eine vielfältige Personalstruktur wesentlich dazu beitrage, dass sich auch eine vielfältige Struktur der Klientinnen und Klienten ausbildet. Das DRK möchte sowohl seine Führungsgremien als auch die Mitgliederstruktur für Frauen, Ältere, behinderte Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen unterschiedlicher Herkunft öffnen.¹⁶

¹⁶ Deutsches Rotes Kreuz, Generalsekretariat: Ein Verband – viele Chancen. Inklusion und Teilhabe in der DRK-Wohlfahrtspflege. Berlin 2015, S. 22.

Konfessionelle Arbeitgeber

Viele Unternehmen in kirchlicher Trägerschaft haben sich bereits für Angehörige anderer Religionen geöffnet. Damit wird einerseits einem Fachkräftemangel entgegengewirkt. Andererseits können auf diese Weise kultursensible Leistungen angeboten werden.

Von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel

Die Stiftungen bilden mit ca. 16.500 Beschäftigten heute das größte diakonische Unternehmen in Europa. Etwa 70 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören einer christlichen Kirche an.

Leitbild der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel ist der christliche Auftrag, mit dem das diakonische Handeln begründet wird. In einem 2014 beschlossenen Positionspapier des Vorstands wird jedoch davon ausgegangen, dass der christliche Glaube und diakonische Werte nicht mehr selbstverständlich von allen Beschäftigten vertreten werden können. Diakonisches Handeln in einer vielfältigen Gesellschaft erfordert interkulturelle Kompetenzen. Diese interkulturelle und interreligiöse Kompetenz in Unternehmen soll durch entsprechende Qualifizierung und die Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus verschiedenen Kulturen und Religionen erweitert werden. Vorausgesetzt wird dabei die Loyalität zum diakonischen Auftrag der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel.

Aufgrund des Fachkräftebedarfs im sozialen und pflegerischen Bereich, der nicht mehr ausschließlich mit Menschen christlicher Religionszugehörigkeit erfüllt werden kann, treten die v. Bodelschwingschen Stiftungen für eine Weiterentwicklung der Loyalitätsrichtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland ein, welche bislang eine verpflichtende Mitgliedschaft von Beschäftigten in einer christlichen Kirche vorsieht.

In einem Anhang zum Positionspapier wird der Umgang mit dem Tragen eines Kopftuchs bei der Arbeit geklärt. Muslimische Mitarbeiterinnen

der Stiftung dürfen am Arbeitsplatz ein Kopftuch tragen, sofern nicht spezifische Bedingungen und Standards dem entgegenstehen. Ausgeschlossen ist die Bedeckung der Hände und des Gesichts, da die Begegnung mit Händen und Gesicht als ein unverzichtbares Mittel der Kommunikation gerade im Umgang mit Menschen, die an kognitiven Beeinträchtigungen, Sinneseinschränkungen oder demenziellen Erkrankungen leiden, gilt.

Evangelische Stiftung Alsterdorf

Im Juni 2015 entschied der Vorstand der Evangelischen Stiftung Alsterdorf – ein großer diakonischer Dienstgeber in Norddeutschland –, die verpflichtende Kirchenmitgliedschaft für Mitarbeitende in der Stiftung aufzuheben. Bislang war die Beschäftigung nichtchristlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur auf der Basis formaler Ausnahmeregelungen des Diakonischen Werks möglich. Als soziales Dienstleistungsunternehmen setzt die Stiftung damit gezielt auf die Inklusion von Arbeitskräften mit unterschiedlichen religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen. Die Aufhebung der verpflichtenden Kirchenmitgliedschaft erfolgte zudem in Hinblick auf einen enger werdenden Arbeitsmarkt für Fachkräfte im Sozial- und Pflegebereich. Abgeschafft wurde zugleich auch eine verpflichtende Religionszugehörigkeit als Voraussetzung dafür, in die Mitarbeitervertretung gewählt werden zu können.

Marienhause-Klinikum Neuwied

Das Klinikum in katholischer Trägerschaft beschäftigt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit unterschiedlicher religiöser und kultureller Zugehörigkeit. Die Unternehmensleitung ist um ein offenes Betriebsklima bemüht, um religiöse Bedürfnisse offen zu besprechen. Wenn muslimische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ramadan fasten, sollen sie dies aus Arbeitsschutzgründen im Dienst mitteilen. Bei der Schicht- und Urlaubsplanung werden die Bedürfnisse fastender Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt.

Der anerkennende Umgang mit religiöser Vielfalt prägt zahlreiche Arbeitsbereiche des Hauses. Von den beiden Kapellen im Haus wurde eine in einen religionsübergreifenden Raum der Stille umgewandelt: Christliche Symbole wurden bewusst

reduziert und der Raum auf religiöse Vielfalt hin erweitert. Nutzerinnen und Nutzern stehen Schriften und rituelle Gegenstände auch aus anderen Religionen zur Verfügung, wie z. B. Koran, Kippa und Gebetsteppiche.

Verwaltungen/Öffentliche Arbeitgeber

Verwaltungen einiger Bundesländer wenden sich mit Ausbildungskampagnen gezielt an junge Menschen unterschiedlicher Herkunft.

So hat das Land Berlin für die **Ausbildungskampagne „Berlin braucht dich!“** verschiedene Informationsmaterialien und Handreichungen für Schulen und Betriebe erstellt, wie die Ausbildungschancen dieser Jugendlichen verbessert werden können. Religion ist kein explizites Thema in diesen Materialien; jedoch werden zur Illustration auch Abbildungen von jungen Menschen mit sichtbarer Religionszugehörigkeit verwendet. In der Regel handelt es sich dabei um Mädchen und junge Frauen mit Kopftuch.

Die Polizei in **Nordrhein-Westfalen** wirbt für Nachwuchskräfte im Internet mit der Kampagne **„Genau mein Fall!“**. Gezeigt werden junge Frauen und Männer unterschiedlicher Herkunft. Die Behörde garantiert Chancengleichheit und ein diskriminierungsfreies Umfeld. Explizit wird hier auch die Religion erwähnt.

Hamburg möchte mit der Kampagne **„Wir sind Hamburg. Bist Du dabei?“** junge Menschen mit Migrationsgeschichte für die Ausbildung in der Verwaltung gewinnen. Dabei wird Wert auf interkulturelle und sprachliche Kompetenzen gelegt.

Service teil

A) Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet auf ihrer Website ein vielfältiges Beratungsangebot zum AGG und zu konkreten Diskriminierungsfällen, das sich sowohl an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wendet:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/beratung_node.html

Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum Umgang mit dem AGG:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Beratung/Tipps_fuer_Unternehmen/Leitfaden/leitfaden_node.html;jsessionid=627FDE5CB40A27587719623456F82AD8.2_cid332

AGG-Wegweiser mit Überblick über Handlungsmöglichkeiten im Falle von Diskriminierung:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.html

B) Strategien und Instrumente gegen Diskriminierung im Unternehmen

Handreichung zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen gemäß AGG

<http://www.ada-bremen.de/beschwerdestellen/handreichungen/>

Anonymisierte Bewerbungen

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbungen_node.html

Betriebsvereinbarungen

Musterbeispiel einer Betriebsvereinbarung gegen Diskriminierung von ver.di:

<http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.info/betriebsvereinbarungen>

Interkulturelle Öffnung

<http://www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten/interkulturelle-oeffnung.html>

Positive Maßnahmen

Die Broschüre „Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten“ informiert Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber praxisnah:

http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Vielfalt_gestalten/basis_woge_positive-Massnahmen-final_Web.pdf

Diversity Management in Unternehmen und Verwaltungen

Handreichung der ADS für Verwaltungsbeschäftigte zum Thema Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Handreichung_Diversity_Mainstreaming_Verwaltung_20120412.html

Leitfaden der ADS: Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen

Institutionen – Ein Leitfaden für Verwaltungsbeschäftigte:

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Leitfaden_Diversity_Mainstreaming_fuer_Verwaltungen_20140527.html

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ bereitet Instrumente und Handlungsempfehlungen zu Diversity Management praxisbezogen auf:

<http://www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten/diversity-management.html>

C) Weiterführende Informationen zu einzelnen Aspekten von Religion und Arbeitswelt

Hintergrundinformationen über Religionen

Glossar zu den wichtigsten Begriffen für den interreligiösen Dialog und aus den vier Religionen Islam, Judentum, Alevitentum und Christentum:

http://www.multikulti-forum.de/fileadmin/user_upload/Download_PDF/Von_Abraham_bis_Zuckerfest_web_II.pdf

Erhebung des Status quo der religiösen Vielfalt im Unternehmen

Religious Diversity Checklist des US-amerikanischen Tanenbaum Center als Orientierungshilfe bei der Umsetzung von interreligiösen Standards am Arbeitsplatz:

<https://tanenbaum.org/programs/workplace/workplace-resources/religious-diversity-checklist/>

Arbeitsschutz während der Fastenzeit

Broschüre „Gesund arbeiten während des Ramadan“:

<http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igawegweiser-co/wegweiser-ramadan/>

Kopftuchregelungen in der Arbeitswelt

Hintergründe zu den einzelnen Kopftuchregelungen im Bereich Beschäftigung und Beruf:

<http://mediendienst-integration.de/weitererubriken/kopftuch-debatte.html>

Dossier der Bundeszentrale für politische Bildung, das die Debatte um den „Konfliktstoff Kopftuch“ in fünf verschiedenen Schwerpunktfragen beleuchtet:

<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/konfliktstoff-kopftuch/>

Interreligiöse Kalender

z. B. vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Sonstige/interkultureller-kalender-2017_pdf.html

z. B. von den Städten

Hamburg: <http://www.hamburg.de/interreligioeser-kalender/>

Berlin: <https://www.berlin.de/lb/intmig/service/interkultureller-kalender/>

Aachen: http://www.aachen.de/de/stadt_buerger/gesellschaft_soziales/integration/dokumente_pdf/interreligioeser_kalender_2017.pdf

Religiöse Speiseanforderungen

Publikation zur Berücksichtigung religiöser Speiseanforderungen in Schulverpflegung, die auch auf Kantinenangebote durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber anwendbar ist:

<http://www.lit-verlag.de/isbn/3-643-12051-9>

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt Beratung:

Tel.: 030 18 555-1865
(Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 030 18 555-41865
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Besuchszeiten nach Vereinbarung

Kontakt Zentrale:

Tel.: 030 18 555-1855
Fax: 030 18 555-41855
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Bildnachweis Titelbild: Autorin: Gertrud Wagemann, Herausgeber: Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration, www.integrationsbeauftragter.berlin.de

Stand: April 2017, 1. Auflage

Druck: Zarbock GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main