



Religionen im Betrieb

Glaube! Leben! Im Betrieb!

C12

Über die Religionen im Unternehmen.

Die wachsende Vielfalt unserer Gesellschaft spiegelt sich zunehmend in unterschiedlichen religiösen und weltanschaulichen Zugehörigkeiten der Belegschaft in Betrieben. Auch wenn die Religion dem Privatleben der Mitarbeitenden zugerechnet wird, **beeinflusst** sie in vielen Fällen das betriebliche Miteinander.

Religionsausübung zwischen Privatsache und Betriebsfrieden.

Raucherpausen ja – Gebetspausen nein? Urlaub an nicht-christlichen Feiertagen? Einfluss von Ramadan auf den Betriebsablauf? Vorbehalte aufgrund religiöser Zugehörigkeiten von Kolleginnen und Kollegen?

Dies und mehr sind Fragen, die sich in Betrieben zunehmend stellen. Sich damit zu beschäftigen und dafür Lösungen zu finden lohnt sich.

Unternehmen, die diesen Prozess hinter sich haben, berichten von **zufriedeneren Mitarbeitenden, mehr Produktivität und Loyalität, weniger Fehlzeiten**. Unternehmen, die religiöse Diversität leben, werden als Arbeitgeber attraktiver, gewinnen leichter Fachkräfte aus dem Ausland und sind interessantere Ausbildungsstellen. Denn Diversität zieht an.

Wer vordenkt, ist im Vorteil.

Je höher die weltanschauliche Diversität im Betrieb ist, desto größer ist die Relevanz des Themas. Das gilt sowohl für die Belegschaft des Unternehmens als auch für seine Kundschaft. Wenn das Bewusstsein für das Thema entwickelt ist, gilt es, stringente und **geregelte Umgangsformen** mit den Anforderungen des Betriebs in Einklang zu bringen. Die konkrete Umsetzung zeigen wir an Beispielen aus den Bereichen Unternehmensführung, Personal und Arbeitsorganisation.

Unternehmensführung

- > den arbeitsrechtlichen Rahmen kennen (Rechte und Pflichten)
- > gegen Beleidigung und Ausgrenzung entschieden vorgehen
- > Grüße zu Weihnachten und an anderen religiösen Feiertagen an Mitarbeitende verschicken
- > interne Beschwerdemöglichkeit für Mitarbeitende schaffen
- > Verantwortung für eine Unternehmenskultur des gleichberechtigten Miteinanders übernehmen
- > gegen Diskriminierung und für religiöse Vielfalt positionieren

Personal

- > Mitarbeitende für vorurteilsarmes Miteinander im Team und mit der Kundschaft sensibilisieren
- > Führungskräfte zu Vorurteilen und vielfalts-sensibler Teamführung schulen
- > Kontakte zu regionalen Religionsgemein-schaften aufbauen
- > Personalverantwortliche für das Thema Religion / Weltanschauung sensibilisieren
- > Belegschaftsvereinbarung zur Verpflichtung zum respektvollen Umgang einführen

Arbeitsorganisation

- > Gebetspausen ermöglichen, soweit mit dem Betriebsablauf vereinbar
- > Räume bzw. Rückzugsmöglichkeiten für die Gebetsausübung schaffen
- > Urlaubsregelung für nicht-christliche Feiertage finden

- > Betriebsfeiern im Hinblick auf religiöse Feiertage und Speisevorschriften prüfen
- > Mitarbeitende zu Feiertagen und Traditionen informieren (interkultureller Kalender)
- > Kantinenessen auch an diversen religiösen Speisevorschriften orientieren
- > Kantinenzeiten an Fastenzeiten anpassen (morgens früher, abends länger)

Diese Freiheit garantiert unser Grundgesetz.

„Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich. Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.“

Grundgesetz, Art. 4, Abs. 1 + 2

Infoblock

Immer für Sie da!

Sie suchen Unterstützung und Informationen vor Ort? Wenden Sie sich direkt an das IQ Landesnetzwerk in Ihrem Bundesland. Gerne beraten und informieren Sie die IQ Teilprojekte zum Thema Förderung der religiösen Diversität. >>

Weitere Informationen

1. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz. Grundlagen und Praxisbeispiele
www.antidiskriminierungsstelle.de

2. Charta der Vielfalt: Zur Vielfaltsdimension „Religion und Weltanschauung“
www.charta-der-vielfalt.de
3. IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung: Diversity-Kalender
www.netzwerk-iq.de