

Islamische Bekleidung

In der Regel sind hauptsächlich Musliminnen von Kleidervorschriften betroffen. Meist steht das Tragen einer islamischen Kopfbedeckung im Zentrum der Diskussion. Die Kopfbedeckung ist für Musliminnen Pflicht, wird jedoch individuell unterschiedlich gehandhabt.

Darüber hinaus gilt für alle gläubigen Musliminnen und Muslime, sich «sittlich» zu kleiden. Auch Männern ist das Tragen von kurzen Hosen und eng anliegender Kleidung untersagt.

An die Arbeitgebenden:

- Prüfen Sie die Möglichkeit, ob Sie bei der Regelung von Kleidervorschriften zwischen betrieblichen Anforderungen und der religiösen Praxis ein angemessenes Verhältnis schaffen können.
- Durch das Tragen einer Kopfbedeckung wird die zwischenmenschliche Kommunikation nicht beeinträchtigt.

An die Arbeitnehmenden:

- Halten Sie sich an die betrieblichen Vorschriften für bestimmte Arbeitsbereiche, z.B. bezüglich Hygiene oder Sicherheit.

Empfehlung der Imamplattform

Es ist ausreichend, wenn Sie die Minimalanforderungen der islamischen Kleidervorschriften einhalten – Sie fördern damit ein gutes Arbeitsverhältnis.

Situation im Kanton Zürich

Im Kanton Zürich leben rund 100'000 Muslime. Bosnier, Kosovo-Albaner und Türken stellen hier 90% der muslimischen Bevölkerung. 10% sind arabischer oder anderer Nationalität.

Quelle: VIOZ (Vereinigung der islamischen Organisationen in Zürich)



Rechtsgrundlagen in der Schweiz

Grundrechte

Im Rahmen des Grundrechtsschutzes stehen zwei Grundrechte im Vordergrund:

- Artikel 8, Abs. 2 der Bundesverfassung (BV) beschreibt mit dem Titel «Rechtsgleichheit» das allgemeine Diskriminierungsverbot. Es besagt, dass niemand namentlich wegen seiner religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung diskriminiert werden darf.
- In Art. 15 BV wird der Schutz der Religions- und Konfessionsfreiheit festgelegt.

Strafrecht

Nach Artikel 261 (Rassendiskriminierung) des Strafgesetzbuches (StGB) macht sich strafbar, wer jemanden auf Grund von Rasse, Ethnie oder Religion diskriminiert.

Arbeitsrecht

Der strafrechtliche und der Grundrechtsschutz gelten ebenfalls im Arbeitsrecht, allgemein massgebend sind das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz.

Grundsätzlich besteht kein rechtlich durchsetzbarer Anspruch auf Religionsausübung am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit.

Sensibilität und Vielfalt als Chance

Verschiedene Kulturen und Religionen bereichern ein Unternehmen und leisten damit einen Beitrag zu einem vielfältigen, lebendigen Arbeitsumfeld.

Ebenso entwickeln sich die Märkte zunehmend globaler, was nach einem differenzierten Umgang mit Kunden aus anderen Kulturkreisen verlangt. Die Kenntnis über Bedürfnisse und Werte dieser Gruppen fördert das gegenseitige Verständnis und vereinfacht die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden und Kunden.

Sensibilität und Dialog sind dabei die zentralen Grundsteine einer respektvollen Zusammenarbeit. Mit Kompromissbereitschaft und Flexibilität lassen sich Interessenskonflikte frühzeitig lösen und individuelle Modelle im Arbeitsalltag unkompliziert umsetzen.

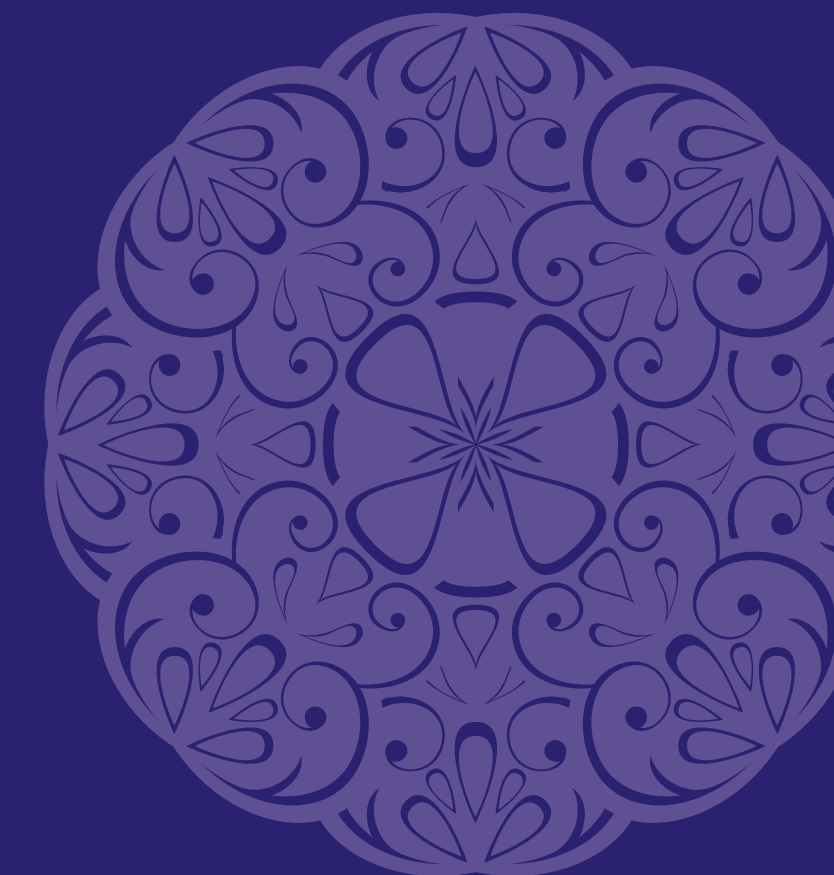
Die Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich unterstützte Imame des Kantons Zürich bei der Entwicklung dieses Leitfadens.

Imamplattform des Kantons Zürich in Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Integrationsfragen des Kantons Zürich

E-Mail: imamplattform@ji.zh.ch

Neumühlequai 10
Postfach
8090 Zürich

Telefon: +41 (0)43 259 25 31
weitere Informationen unter www.integration.zh.ch



Islamische Religionspraxis im Arbeitsalltag: Empfehlungen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende

Ein Leitfaden der Imamplattform des Kantons Zürich

Weshalb ein Leitfaden?

Die islamische Religion wird je nach Ausrichtung auf unterschiedliche Weise gelebt und kann durch ihre Besonderheiten Einfluss auf den Arbeitsablauf im Unternehmen haben.

Wie lässt sich islamische Religionspraxis trotzdem im Arbeitsalltag integrieren? Was können Vorgesetzte und muslimische Mitarbeitende zum gegenseitigen Verständnis beitragen? Welche Verhaltensweisen sind aus Sicht der Arbeitgebenden und der Gläubigen sinnvoll?

Der vorliegende Leitfaden vermittelt die wichtigsten Grundkenntnisse über die islamische Religionspraxis, soll Antworten auf häufig gestellte Fragen geben und mit konkreten Empfehlungen helfen, einvernehmliche Lösungen für alle Beteiligten zu finden.

Islam und Arbeit

Im Islam wird der Arbeit ein hoher Stellenwert beigemessen, genauso wie auch dem Gottesdienst. Die religiöse Lebenspraxis und deren mögliche Auswirkungen auf die Arbeit sollten daher bereits beim Bewerbungsgespräch oder im Vorfeld einer Anstellung geklärt werden.

In Konfliktsituationen wird empfohlen, zunächst die vorgesetzte Person oder die Personalabteilung zu kontaktieren. Verständnisfördernd kann allenfalls auch der Beizug eines Imams oder einer anderen interkulturell vermittelnden Stelle sein. Darauf besteht jedoch kein Anspruch.

Religionspraxis und Arbeitsbedingungen

Die zentralen Elemente des islamischen Glaubens sind die «fünf Säulen des Islam»:

- Glaubensbekenntnis
- Gebet
- Almosenabgabe
- Fasten
- Pilgerfahrt

Die Einhaltung der damit zusammenhängenden Pflichten kann zu möglichen Differenzen mit den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen führen. Im Folgenden geben wir Empfehlungen, um Konflikte im Arbeitsalltag zu vermeiden.

Tägliches Gebet und Freitagsgebet

Im islamischen Glauben sind täglich fünf Gebete abzuhalten, die in bestimmten Zeiträumen verrichtet werden müssen: im Morgengrauen, zur Mittagszeit, am Nachmittag, zur Dämmerung und am Spätabend. Einige dieser Gebete können in die Arbeitszeit fallen. Ihre Verrichtung benötigt jeweils ca. 10 Minuten.

Das Freitagsgebet ist für Musliminnen und Muslime von besonderer Bedeutung. Dazu trifft sich die gesamte «Gemeinde» in der Moschee. Während das Gebet für Männer als Pflicht gilt, wird die Teilnahme für Frauen als freiwillig angesehen. Es findet um die Mittagszeit statt und dauert ca. eine Stunde.

An die Arbeitgebenden:

- Sofern es die betrieblichen Abläufe erlauben, können Sie z. B. mit flexiblen Pausenregelungen auf das Verrichten der Gebete Rücksicht nehmen. Informationen zu den Gebetszeiten finden Sie auf der Website der Fachstelle für Integrationsfragen unter www.integration.zh.ch
- Eine ruhige Räumlichkeit erleichtert das Abhalten der Gebete bei der Arbeit, ein Anspruch darauf besteht nicht.
- Bei zeitlichen Engpässen ist es Muslimen nach ihrem eigenen Ermessen gestattet, die täglichen Gebete zusammenzulegen oder nachzuholen.

An die Arbeitnehmenden:

- Nutzen Sie bei Bedarf die Vereinfachungsmöglichkeiten bzw. Erleichterungen der islamischen Religionspraxis – führen Sie z. B. die rituelle Waschung schon vor der Arbeit durch.
- Sofern vom Betrieb Pausen für Gebete erlaubt sind, sollten Sie diese möglichst kurz halten.
- Auf einen Gebetsraum sowie auf einen Pausenraum haben Sie keinen gesetzlichen Anspruch.

Empfehlung der Imamplattform

Suchen Sie das persönliche Gespräch mit Ihren Vorgesetzten. Eventuell kann die Arbeitszeit auf individueller Basis ausgeglichen werden.

Fasten und Fest des Fastenbrechens

Das Fasten während des Monats Ramadan bedeutet den kompletten Verzicht auf Essen und Trinken vom Morgengrauen bis zum Sonnenuntergang. Am Ende des Monats findet das Fest des Fastenbrechens statt.

Fastende Personen versuchen in der Regel, ihren täglichen Verpflichtungen wie gewohnt nachzukommen. Tätigkeiten, die eine erhöhte körperliche Belastung mit sich bringen oder hohe Konzentration erfordern, können durch das Fasten allerdings beeinträchtigt werden.

Um eine mögliche Leistungsabnahme in dieser Zeit zu vermeiden, bietet sich an, das Thema offen zu besprechen.

An die Arbeitgebenden:

- Allenfalls können Sie Möglichkeiten schaffen, die Arbeitszeiten während des Ramadans flexibel zu gestalten.
- Ermöglichen Sie den fastenden Personen bei Sonnenuntergang eine kurze Pause, um das Fasten zu brechen.

An die Arbeitnehmenden:

- Informieren Sie Ihre Vorgesetzten rechtzeitig über den Fastenmonat.
- Reichen Sie Ihre Urlaubsplanungen frühzeitig ein.

Empfehlung der Imamplattform

Der Islam legt Wert auf eine gute Ausführung der Arbeit. Sollte sie durch das Fasten stark beeinträchtigt werden, dürfen Sie auf das Fasten verzichten – die Fastentage können in solchen Fällen an arbeitsfreien Tagen nachgeholt werden.

Pilgerfahrt nach Mekka und Opferfest

Einmal im Leben muss die Pilgerfahrt nach Mekka abgehalten werden. Die Reise ist zu einer bestimmten Zeit im Jahr zu absolvieren und endet mit den wichtigsten Feiertagen des Islam – dem Opferfest. Die Daten werden nach dem Mondkalender festgelegt.

An die Arbeitgebenden:

- Eine Übersicht über die Feiertage des kommenden Jahres verschafft Ihnen rechtzeitig Klarheit. Die aktuellen islamischen Feiertage können Sie über die Website der Fachstelle für Integrationsfragen unter www.integration.zh.ch abrufen.
- Die Pilgerfahrt kann mit einer längerfristigen Urlaubsplanung meist unproblematisch durchgeführt werden.

An die Arbeitnehmenden:

- Geben Sie Ihren Vorgesetzten eine Übersicht über die Feiertage und den Fastenmonat des jeweils kommenden Jahres.
- Reichen Sie Ihre Urlaubsplanungen frühzeitig ein.

Empfehlung der Imamplattform

Vereinbaren Sie mit Ihren Vorgesetzten jeweils am ersten Tag der islamischen Feiertage einen Urlaubstag. Gerade dieser Tag ist besonders wichtig – sowohl für den Gottesdienst, als auch für die gemeinsame Zeit mit der Familie.

Umgang mit bestimmten Lebensmitteln

Der Umgang (Verzehr, Verarbeitung, Zubereitung und Verkauf) mit bestimmten Lebensmitteln gilt im Islam als verboten. Hierzu zählen Schweinefleisch und Alkohol. Besonders in der Gastronomie kann dies zu Konflikten führen. In Betrieben mit Kantinenverpflegung ist darauf zu achten, dass alternative Menüs zur Verfügung stehen.

An die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden:

- Klären Sie vorweg im gemeinsamen Gespräch ab, ob die Tätigkeit mit dem individuell praktizierten Glauben ausführbar ist.

Empfehlung der Imamplattform

In Konfliktsituation empfehlen wir, eine Fachperson oder einen Imam zur persönlichen Beratung hinzuzuziehen.