

*Diversity Management:
»Vive la différence!«*

(5) Interreligiöses Management

Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz

Eine Serie von
Mag. Maryam Laura Moazedi.

fazitmagazin.at



Die Reihenfolge der religiösen Symbole auf diesem Foto ist beliebig und nicht wertend.

(1) *Age Management*

(2) *Disability Management*

(3) *Management by Coming-out*

VON MARYAM LAURA MOZEDI

➤ Interreligiöses Management ist in unseren Breitengraden nicht wirklich ein Begriff. Ein trivialer Test zeigt, dass Internet-Suchmaschinen im deutschsprachigen Raum kaum Treffer landen. Auch offiziellere Angaben unterstützen diese Vermutung. Die Reihung der Diversity-Dimensionen der Bertelsmann-Stiftung verdeutlicht, dass Religion in (kontinental-)europäischen Unternehmen als die unwichtigste gesehen wird. Mehr Bedeutung messen ihr US-amerikanische und britische Unternehmen zu. Laut David Miller vom Yale Center for Faith and Culture wissen mittlerweile viele, dass etwas zu tun ist, aber nicht was. Diese Erkenntnis nimmt auch Österreich nicht aus. Bis spätestens 2010 sollen hierzulande mehr Muslime als Protestanten leben. Die demographische Entwicklung mit einer neuen zweitgrößten Glaubensgemeinschaft fordert eine erweiterte Personalpolitik.

Arbeitsethos

Religion und Glaube können die Einstellung zur Arbeit prägen. Der Moraltheologe Alois Wolkinger führt in seinem Buch „Arbeit – Last und Sinn“ den religiösen Aspekt der Arbeit an, warnt aber gleichzeitig vor einer pseudoreligiösen Übersteigerung der Bedeutung von Arbeit. Eine fundamentale Rolle spielen in der Lehre des Reformators Johannes Calvin Arbeit, Pflichterfüllung und Kirchenzucht. Die Kombination dieser Faktoren förderte das Arbeitsethos, das als

Grundlage für das Gewinnstreben im Kapitalismus gilt. Max Weber beschreibt die Zusammenhänge in seinem umstrittenen Werk „Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus“. In Rupert Lays „Marxismus für Manager“ ist hingegen zu lesen, das Christentum sei an keine bestimmte ökonomische Verfasstheit gebunden. Der Auffassung des deutschen Theologen und Unternehmensberaters Lay steht nach Weber die Neigung bestimmter protestantischer Richtungen zum ökonomischen Rationalismus gegenüber. Unabhängig davon, ob sich die materialistische Weltfreude jenseits oder diesseits orientiert, wird ihr eine motivationale Kraft nachgesagt. Elizabeth Milliken sieht im Prinzip, Reichtümer anzusammeln und sie im nächsten Leben zu genießen, die Motivation, härter zu arbeiten. Ähnliches gilt auch für das Diesseits, wenn Wohlstand als objektiver Hinweis für gottgefälligen Lebenswandel gilt und laut dem Wohlstandsevangelium geschäftlicher Erfolg der sichtbare Beweis für Gottes Gunst ist. Eine Studie des Pew Research Center zeigt, dass Mitglieder der Pfingstbewegung stärker als andere Christen davon ausgehen, der Glaube sei ein Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg. In seinem Buch „Spiel mit dem Feuer“ geht Wolfgang Bühne auf die Ausführungen zum Thema Wohlstand und Erfolg ein.

Feiertage

Die Frage, wann nicht gearbeitet werden

soll und darf, wird auf säkularer Ebene anhand gesetzlicher Regelungen geklärt, deren Basis allerdings oft eine religiöse ist. Die Standpunkte sind unterschiedlich, wie Diskussionen um Ladenöffnungszeiten u.ä. zeigen. Als beispielsweise Mitte der 90er Jahre die österreichische Fachhandelskette Hartlauer erstmals am 8. Dezember die Läden öffnete, folgten viele Händler dem vorweihnachtlichen „Umsatz-Plus-Beispiel“. Die Kirche hingegen wies auf die Bedeutung eines arbeitsfreien Marientags hin. Hinter den arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen steht das Gebot, man solle sechs Tage arbeiten und am siebten Tag, dem Sabbat, keine Arbeit tun (321 n. Chr. führte Konstantin der Große die christliche Woche mit Sonntag als offiziellem Ruhetag ein). Es steckt eine Überzeugung dahinter, wenn sich religiöse Menschen weigern, an einem Feiertag zu arbeiten – sei es des einen Sabbat oder des anderen Sonntag. Wolkinger erklärt die Bedeutung der Muße des Sonntags für Christinnen und Christen damit, dass der Sonntag nicht nur Distanz von der Arbeit bedeutet, sondern auch von den Gütern und Werten dieser Welt.

Kopfbedeckungen

Religion lässt sich nicht abstreifen, wenn man das Büro betritt. Das macht auch den Unterschied zwischen dem Ablegen einer Baseball-Kappe und eines muslimischen Kopftuchs aus und erklärt, warum auf letz-

Serie Diversity Management: »Vive la différence!«

Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz

Teil (5) Interreligiöses Management

(4) Gender Management

(5) Interreligiöses Management

teres oft nicht verzichtet werden will. Das Kopftuch wird gerne auf ein „Symbol für die Unterdrückung der Frau“ reduziert. Diese undifferenzierte Verallgemeinerung wird nicht nur der Komplexität nicht gerecht. Sie trägt auch nicht zu einem konstruktiven Umgang bei, Probleme bei der Stellensuche sind keine Einzelfälle. Vor allem hat sie ein interessantes Phänomen geschaffen, einen „kopftuchbezogenen Massenspontanfeminismus“. Brigitta Huhnke spricht von einer Allianz der Frauenbefreier, davon, dass das Kopftuch etwa so viele deutsche Feministen geschaffen habe, wie kein anderes Argument zuvor. Diese Kopftuchgegner wollen von weiteren feministischen Aktivitäten nichts hören, allein im Kopftuchverbot sehen sie die Erlösung der fremden Frau. Angriffe gegen das Kopftuch richten sich allerdings auch gegen Kopftuchträgerinnen. Und genau zu deren Schutz will man das Tuch verbieten, unabhängig davon, dass es in Deutschland von der großen Mehrheit freiwillig und gerne getragen wird, wie eine jüngere Studie der Konrad-Adenauer-Stiftung ergab. Die wenigsten Frauen sind bereit, das Kopftuch während der Arbeit abzulegen, und werden gezwungen, sich gegen die Arbeit zu entscheiden. Die Frauenbefreier stehen somit paradoxerweise der beruflichen Eigenständigkeit der Frauen im Weg.

Auf einem etwas anderen Niveau wird in den USA die Zulassung der Sikhs zum Militär diskutiert, was wegen der Uniform bisher nicht möglich war. Für die kanadische und

britische Polizei sind Sikhs keine Neuigkeit, sie tragen Turban statt Helm. In Großbritannien arbeitet man mittlerweile an einem kugelsicheren Turban für Sikh-Polizisten.

Religiöse Vielfalt

Migration schafft religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz, die zum Teil gesetzlich geregelt und geschützt ist. Das Gesetz ist aber nicht der einzige Grund, warum ArbeitgeberInnen sich mit Religion beschäftigen. Sie wird als Ressource für ethische Richtlinien gesehen und kann Menschen helfen, ihrer Arbeit einen Sinn zu verleihen. Nicht alle haben das Bedürfnis, ihren Glauben – wenn vorhanden – in das Arbeitsleben einfließen zu lassen. Doch wenn er Teil eines Menschen ist, dann lässt er sich nicht herauspartialisieren. Menschen möchten ihr gesamtes Ich in die Arbeit einbringen, und das schließt auch die Religion ein. Weniger überzeugte Unternehmen nehmen Anleihen an Good Practices aus Skandinavien und den USA. Unternehmen mit Gebetsräumen, Iftar-Abendessen und religiösen Interessensgruppen wie Ford Motor Company und Texas Instruments (seit Jahren auf der Fortune Liste der „100 Best Companies To Work For“) punkten bei ihren MitarbeiterInnen. Sie zeichnen sich durch eine flexible und demographiesensible Personalpolitik aus. Ob Sonntag, Sabbat, Turban oder Kopftuch, letzten Endes geht es darum, ein ganzheitliches Menschenbild umzusetzen. ■

Über die Serie

Die Vielfalt unserer Gesellschaft, das bereichernde »Anders«, gilt im Diversity Management als ein Wert, der geschätzt wird, als Kapital, das zum Schatz wird. Die Vorteile auf individueller, sozialer, betriebs- und volkswirtschaftlicher Ebene stehen fest, nur die Umsetzung lässt oft auf sich warten.

Bisher in Fazit erschienene Texte von M. Laura Moazedi gibt es auch unter www.fazitmagazin.at/serie



Über die Autorin

Mag. Maryam Laura Moazedi ist Projektleiterin bei Satzinger & Hardenberg, Sprach- und Kulturtrainerin, Universitätslektorin an der Grazer Karl-Franzens-Universität und Lehrbeauftragte an der FH Salzburg. Ihre Arbeits- und Interessensbereiche sind Diversity Management, Marketing und Kommunikation.